PROYECTO ERA 03

EVALUACIÓN, RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES (Proyecto Experimental)

Fondo Social Europeo

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

SECRETARÍA GENERAL DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL E INNOVACIÓN EDUCATIVA

PROYECTO ERA 03

EVALUACIÓN, RECONOCIMIENTOY ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

PROYECTO EXPERIMENTAL

MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y CIENCIA

Subdirección General de Formación Profesional

ISBN: 84-369-3876-3 / 84-369-3877-1
NIPO: 651-04-023-4
Depósito Legal: M-32484-2004

DOI: 10.4438/651-04-023-4

PREÁMBULO

La presente colección consta de tres volúmenes. En el primero, titulado: "Proyecto ERA 03 Evaluación, Reconocimiento y Acreditación de las Competencias Profesionales (Proyecto Experimental)", se presenta el objetivo, diseño, desarrollo y evaluación del citado proyecto, apareciendo cuatro anexos al mismo:

- El documento ERA-00, o documento base, aprobado por el Consejo General de la Formación Profesional en el primer trimestre de 2003.
- La guía del candidato, documento elaborado para informar y orientar a los candidatos participantes en el proyecto.
- La guía del orientador, que incluye documentos para facilitar la actuación de los orientadores en el proceso.
- La guía del evaluador, que incluye orientaciones y descripciones para los evaluadores, en especial referidas a las guías de evidencia de la competencia.

En el segundo volumen, titulado "Proyecto ERA 03 – Informes de valoración de las Comunidades Autónomas", se presentan los informes finales del proyecto elaborados por las siete Comunidades Autónomas que han realizado la experimentación y desarrollo del mismo.

El tercer volumen, titulado: "Proyecto ERA 03. Soportes para la evaluación", comprende los documentos diseñados para el proceso de evaluación de competencias: Referentes de competencia, Cuestionarios de autoevaluación y Guías de evidencia de la competencia, agrupados en las familias profesionales seleccionadas como objeto de evaluación y acreditación en este proyecto.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

En el actual panorama de globalización de los mercados y de continuo avance de la sociedad de la información, las estrategias coordinadas para el empleo que postula la Unión Europea se orientan con especial énfasis hacia la obtención de una población activa cualificada, apta para la movilidad y libre circulación, cuya importancia se resalta expresamente en el Tratado de la Unión Europea.

Numerosos expertos vienen alertando que uno de los desafíos importantes para conseguir este objetivo por parte de las instituciones educativas y de formación, será el de lograr que sus sistemas de evaluación sean más abiertos, flexibles y eficaces para reconocer la competencia real de las personas.

Integrar las distintas ofertas formativas e instrumentar el reconocimiento y la acreditación de las cualificaciones profesionales, favorecerá, sin duda, la formación a lo largo de la vida y el incremento de los niveles medios de cualificación de los ciudadanos, el progreso profesional de las personas y la calidad en los empleos, en un contexto de libre movimiento de los trabajadores y de los profesionales en el ámbito de la Unión Europea.

En España, la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, crea el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y establece un nuevo marco normativo, incluyendo en su artículo 3 el objetivo de realizar la evaluación, reconocimiento y acreditación oficial de las cualificaciones profesionales, cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición.

Asimismo, el artículo 8 de la citada Ley Orgánica señala que la evaluación y acreditación de las competencias profesionales, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, tendrá como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se desarrollará siguiendo, en todo caso, criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.

La Ley establece también que el Gobierno, previa consulta al Consejo General de Formación Profesional, fijará los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias, así como los efectos de las mismas.

En el primer trimestre de 2003 el Consejo General de la Formación Profesional acuerda las directrices generales para el desarrollo del Proyecto de Evaluación, Reconocimiento y Acreditación (Anexo 1).

De acuerdo con estas directrices y para el desarrollo de este proyecto, y mientras se procede a la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones, se han seleccionado algunas Unidades de Competencia (UC) que forman parte de Títulos de Formación Profesional y de Certificados de Profesionalidad. Por ello, ha sido necesario elaborar nuevos referentes de competencia que fusionaran las UC de ambos orígenes, obteniendo un producto concebido para facilitar la transparencia en el proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y que constituye el eje de confluencia de estos dos subsistemas de Formación profesional: Formación Profesional Reglada (FPR) y Formación Profesional Ocupacional (FPO).

Este proyecto experimental está dirigido a trabajadores que posean competencias profesionales no acreditadas oficialmente y que se correspondan con algunas de las Unidades de Competencia que forman parte de los Títulos profesionales del Catálogo de Formación Profesional y del Repertorio de Certificados de Profesionalidad. Estos candidatos deben pertenecer a alguno de los siguientes colectivos:

- Jóvenes sin acreditación oficial e incorporados al mundo laboral en alguno de los sectores objeto del Proyecto y con una experiencia de al menos dos años en las competencias a evaluar.
- Trabajadores en activo sin acreditación oficial y una experiencia profesional de, al menos, cinco años relacionada con las competencias a evaluar.
- Trabajadores en situación de desempleo sin acreditación oficial y con una experiencia profesional de, al menos, tres años relacionada con las competencias a evaluar.

Este proyecto ha sido promovido por el Ministerio de Educación y Ciencia como una actuación de su Programa Operativo, cofinanciado por el FONDO SOCIAL EUROPEO, dirigido desde la Subdirección General de Formación Profesional y con la participación de siete Comunidades Autónomas: Andalucía, Castilla-La-Mancha, Galicia, Murcia, Navarra, País Vasco y Valencia, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del Instituto Nacional de Empleo (INEM) y de los Agentes Sociales.

1. OBJETIVO DEL PROYECTO

El objeto del Proyecto ERA consiste en diseñar, experimentar y contrastar una metodología que sirva de instrumento para evaluar, reconocer y acreditar las competencias y cualificaciones profesionales que puedan ser adquiridas por las personas mediante la experiencia laboral o mediante otras vías de aprendizaje no formal e informal.

Para cumplir con este objetivo se sigue una lógica de intervención que se puede resumir en los siguientes puntos:

- Abrir una vía eficaz de acceso a la cualificación profesional desde los aprendizajes no formales e informales, incluida la experiencia laboral.
- Potenciar el papel y el grado de participación de los actores institucionales y sociales en un procedimiento de reconocimiento y evaluación de competencias adquiridas por vías no formales.
- Atender a las demandas sociales de creación de un sistema efectivo eficaz de reconocimiento y validación de las competencias adquiridas por vías no formales, incluida la experiencia laboral.
- Recuperar y valorizar las trayectorias profesionales, evitando reaprender lo ya sabido.
- Impulsar un marco integrador de todos los tipos de aprendizajes independientemente de su vía de adquisición.
- Avanzar en la renovación de las metodologías de evaluación de las competencias profesionales.

2. ORGANIZACIÓN DEL PROYECTO ERA

El Proyecto ERA se ha diseñado y desarrollado durante el año 2003 y para ello se han establecido los siguientes grupos en el ámbito estatal y autonómico:

Ámbito estatal:

Grupo de Seguimiento del CGFP	
Estructura	• Formado por integrantes del Consejo General de Formación Profesional (CGFP), participan la Administración General del Estado y los Agentes Sociales.
Funciones	• Seguimiento del Proyecto ERA

Grupo de Trabajo Técnico (GTT)	
Estructura	• Subdirección General de Formación Profesional (SGFP) • Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) • Instituto Nacional de Empleo (INEM)
Funciones	• Desarrollo técnico del proyecto. • Elaboración de metodologías de trabajo. • Diseñar e impartir la formación a orientadores y evaluadores. • Dirección de los grupos de trabajo que definen los referentes de competencia, los cuestionarios de autoevaluación y las guías de evidencia de la competencia. • Colaboración con los Coordinadores de las Comunidades Autónomas, creando un espacio de análisis, reflexión y debate con las mismas. • Diseño y elaboración de los soportes técnicos del proceso de evaluación. • Confección de la memoria final del Proyecto ERA. • Información periódica a la Comisión de Seguimiento del CGFP.

GT Definición de Soportes para la evaluación	
Estructura	• 1 Director del grupo de trabajo (miembro del GTT) • 1 Evaluador por Comunidad Autónoma que desarrolle el proyecto ERA en la familia profesional. • 1-3 Expertos tecnológicos y formativos con experiencia en la familia profesional.
Funciones	• Confección de los Referentes de Competencia. • Elaboración de Cuestionarios de Autoevaluación. • Confección de las Guías de Evidencia de la Competencia.

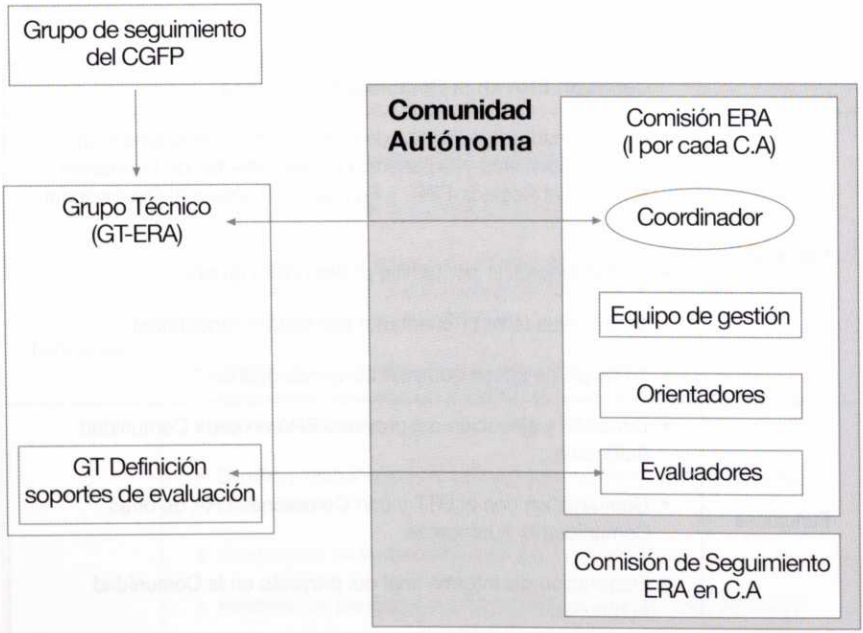
Ámbito autonómico:

Se propuso a las Comunidades Autónomas participantes en el proyecto, la creación de Comisiones ERA y de seguimiento ERA, cuya propuesta de composición se detalla en los cuadros siguientes:

Comisión ERA en la Comunidad Autónoma	
Estructura	• 1 Coordinador (funcionario de la Administración Autonómica con conocimiento y experiencia en los sistemas de Formación Profesional Reglada-FPR- y Formación Profesional Ocupacional-FPO-). • 2 Orientadores (1 por familia profesional o grupo) • 6-10 Evaluadores (1 orientador por cada 5 candidatos) • 1 Equipo de apoyo administrativo y de gestión
Funciones	• Dirección y ejecución del proyecto ERA en cada Comunidad Autónoma • Coordinación con el GTT y con Comisiones ERA de otras Comunidades Autónomas. • Elaboración del informe final del proyecto en la Comunidad Autónoma.

Comisión de seguimiento ERA en la Comunidad Autónoma	
Estructura	• Estructura Administración Autonómica (Coordinador + 1 Orientador + 1 Evaluador) • Agentes Sociales (CGFP en la Comunidad Autónoma)
Funciones	• Funciones Seguimiento de los objetivos del proyecto en la Comunidad Autónoma • Garantizar la calidad en la ejecución del proyecto en su Comunidad Autónoma • Proponer al órgano competente la acreditación de los candidatos que hayan evidenciado su competencia

La relación entre los distintos grupos responde al siguiente esquema:



3. DISEÑO DEL PROCEDIMIENTO Y LA METODOLOGÍA

Considerando el análisis de las distintas prácticas de evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia profesional existentes en otros países de la OCDE, en el proyecto ERA se han fijado los principios básicos en los que ha de centrarse el proceso:

- La valorización del capital humano, en especial de las personas más desfavorecidas, respecto a la cualificación, es un objetivo básico del procedimiento.
- Todo lo aprendido fuera del entorno académico tiene el mismo valor que lo que se aprende en los sistemas de formación profesional reglad y ocupacional.
- La autorreflexión sobre lo que las personas ya saben hacer es un elemento crucial que actúa como verdadero motor para cambiar sus trayectorias profesionales. Así, el reconocimiento de competencias no es un fin en sí mismo sino un mecanismo de promoción del aprendizaje a lo largo de la vida.
- La calidad es imprescindible para dar credibilidad a los procesos de reconocimiento, por lo que es necesario que en su desarrollo se dispongan de las adecuadas dotaciones de recursos.
- Las Unidades de Competencia (UC) constituyen el referente que proporciona la identidad profesional a los aspirantes y hace posible la transformación de los datos procedentes de su actividad profesional, en evidencias de competencia válidas para evaluar su desempeño activo.
- Debe existir un equilibrio razonable entre el rigor y la flexibilidad en la evaluación. Por ello, se considera que las realizaciones y los criterios de realización de las UC no deben ser tomados como prescripciones cerradas y exhaustivas, mecánicamente aplicadas por los evaluadores. Para ello, es necesario que los evaluadores dispongan de una **guía de evidencias** asociada a cada UC, que junto con el juicio profesional del evaluador y la orientación del orientador el proceso tendrá unas bases sólidas.
- Las metodologías previstas están siempre al servicio de las personas, garantizándoles las mejores formas de demostrar su competencia. Para ello, es necesario utilizar una pluralidad de métodos para la recogida y evaluación de la competencia.

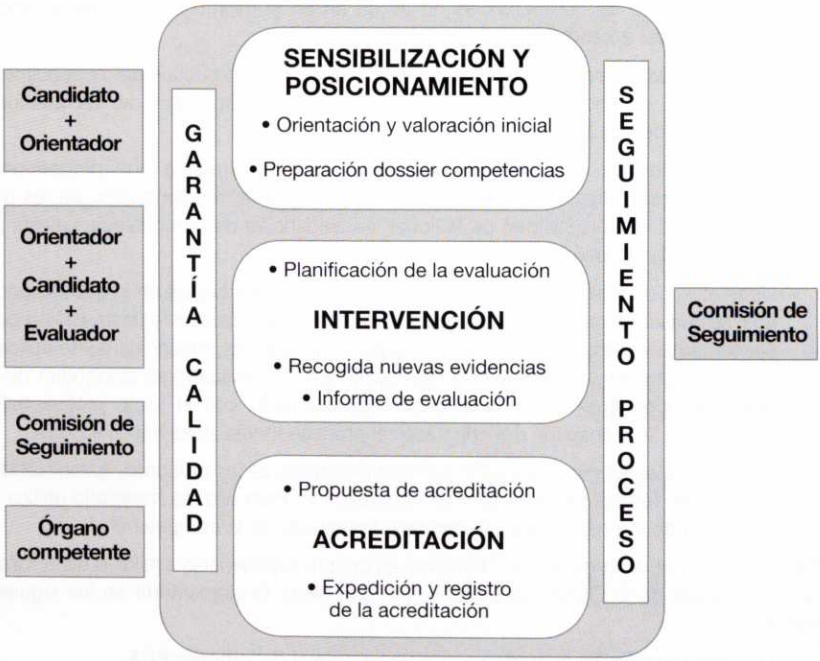
Para el diseño del procedimiento, y teniendo en cuenta experiencias similares desarrolladas en otros países de la OCDE, se elabora una propuesta fundamentada en las siguientes premisas:

- La consideración del **individuo** como figura central del proceso ERA.
- La utilización de **referentes de competencia oficiales** para realizar la evaluación, el reconocimiento y la acreditación.
- La estructuración del procedimiento en tres etapas básicas: **sensibilización y posicionamiento inicial del candidato; intervención (evaluación) y acreditación.**
- La intervención de distintos profesionales, **orientadores y evaluadores**, para el desarrollo de las distintas fases.

- Un enfoque de **evaluación individualizada**, que integre distintas modalidades de evaluación y que respete la autoestima del candidato y el principio de equidad.
- La necesidad de una **oferta formativa flexible**, que facilite al candidato su actualización permanente.
- La participación de las **Comunidades Autónomas, los sectores productivos y los agentes sociales** en los procesos de reconocimiento y acreditación.

3.1 Etapas del proceso y actores intervinientes

Tal como se indica en el esquema, el procedimiento incluye tres fases: sensibilización y posicionamiento; intervención y acreditación.



El desarrollo de las distintas fases implica un trabajo conjunto entre el candidato, el orientador y el evaluador. El grado de actuación de estos dos profesionales variará según la fase del proceso que se esté desarrollando. En la primera etapa del proceso la mayor parte del trabajo recae sobre los orientadores, mientras que en la fase de intervención corre a cargo de los evaluadores.

Etapa de Sensibilización y Posicionamiento

Al principio de esta etapa es necesario efectuar la captación de los candidatos, para lo que cada Comunidad Autónoma ha empleado diversos procedimientos de promoción y publicidad del proyecto entre los posibles candidatos (apartado 4.1), pero todos ellos destinados a conseguir un conjunto de aspirantes que reúnan los requisitos establecidos.

La finalidad de esta etapa se centra en posicionar a los candidatos frente a las Unidades de Competencia objeto de acreditación, y tomar la decisión conjunta de continuar o no en el proceso. En esta etapa resulta crucial la figura del orientador, siendo las funciones principales del mismo las que se detallan a continuación:

- Informar al candidato, sobre:
  - Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP)
  - Proyecto ERA
  - Derechos y deberes del candidato
- Analizar la trayectoria profesional / formativa del candidato:
  - Aprendizajes previos: experiencia formativa
  - Experiencia laboral
  - Motivos y aspiraciones
  - Ayudar a la autoevaluación del candidato
  - Orientación sobre la formación
  - Tomar de forma conjunta (C+O) la decisión de continuar en el proceso
  - Emitir un informe de valoración inicial
- Preparar al candidato para el proceso ERA:
  - Elaborar con el candidato el **dossier de competencias**.
  - Orientar al candidato sobre la documentación complementaria que necesita
- Colaborar con el evaluador en la planificación del proceso de evaluación (C+O+E):
  - En aspectos de la competencia que se van a evaluar.
  - En el proceso de evaluación (planificación de la evalaución)
- Participar con el evaluador en el seguimiento del candidato durante el proceso de evaluación y en la propuesta de acreditación.

Esta etapa de sensibilización y posicionamiento se desarrolla en dos fases:

<u>A. Orientación, asesoramiento y valoración inicial del candidato</u>: se establecen dos sesiones:

- *Sesión conjunta inicial del orientador con todos los candidatos.* En ella se facilita a los mismos la documentación necesaria y se procede a dar la información sobre la finalidad y el desarrollo del proyecto. Para ello, se entrega a los aspirantes una serie de documentos integrados en la Guía del candidato, (anexo 2) que comprende:
  - <u>Solicitud de admisión en el proceso ERA</u> (a rellenar por el candidato y a entregar al orientador).
  - <u>Ficha de trayectoria formativa y experiencia laboral</u> (a rellenar por el candidato y a entregar al orientador).

- Objetivos del Proyecto ERA y del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP): de forma resumida y con expresiones que sean fácilmente comprensibles para los aspirantes. (para información del candidato).
- Descripción del proceso y sus fases: fases y temporalización. Resumen explicativo del proceso completo (para información del candidato).
- Ventajas para el candidato: Enumeración de las ventajas que adquirirán los aspirantes admitidos al proceso ERA. (para información del candidato).
- Unidades de competencia a acreditar: incluirá una descripción de las realizaciones de cada UC. (para información del candidato).
- Información sobre el proceso de evaluación: descripción generalizada de las características y principios básicos del proceso de evaluación en el proyecto ERA. Se explicarán al candidato los diferentes procedimientos de evaluación de la competencia y el proceso de selección individualizado que se va a seguir con cada aspirante para la elección de los procedimientos de evaluación más idóneos en cada caso (para información del candidato).

- *Sesión individual inicial del orientador con cada candidato.* En esta fase, se trata de forma breve, de recoger datos aportados por el candidato sobre su experiencia laboral y formativa, se formaliza la inscripción en el proceso, y se cumplimentan los documentos necesarios para realizar la valoración inicial del candidato:
  - Ficha de la descripción sinóptica de actividades (anexo 3). Para rellenar esta ficha, el orientador, explicará al candidato cuáles son las actividades profesionales significativas con relación al referente, es decir, una selección y reagrupamiento de las actividades que el aspirante haya desarrollado, con relación al referente. Esto facilitará al aspirante la descripción de su experiencia profesional, en especial aquellas actividades relacionadas con las UC a acreditar.
  - Referentes de competencia. Confeccionados a partir de los textos oficiales correspondientes a las UC seleccionadas de los Títulos y de los Certificados de Profesionalidad objeto de acreditación, creándose bloques de competencia a partir de las realizaciones y criterios de realización existentes. Este documento constituye la descripción de las competencias que van a ser evaluadas en la fase de intervención.
  - Cuestionario de autoevaluación (Anexo 3 y tomo nº3). Elaborados tomando como base los referentes, adjudicando un nivel de ponderación, expresado mediante asteriscos, en función de su relevancia para cada uno de los bloques de competencia definidos.

El candidato, con las explicaciones necesarias del orientador, rellenará el cuestionario, mediante cruces, realizando así una autoevaluación de sus competencias relacionadas con las UC a evaluar y acreditar. Todas las informaciones que figuren en el cuestionario deben ser posteriormente documentadas y certificadas en la fase de preparación del dossier de competencias.

Con el resultado de todos estos documentos, el orientador rellenará un informe de valoración inicial del candidato, donde se dará el resultado de la conveniencia o no del seguimiento del aspirante dentro del proyecto ERA, salvaguardando en todo momento la

autoestima del mismo. Si el candidato abandona el proyecto, se le informa de las posibilidades para completar sus competencias profesionales. Si el candidato continúa en el Proyecto, pasa a la siguiente fase.

B. Elaboración del dossier de competencias

El candidato junto con el orientador elaboran el dossier de competencias, donde se recogen de forma detallada sus experiencias profesionales y formativas, acumuladas a lo largo de su vida laboral. Dicha elaboración implica:

- Un proceso de autorreflexión del candidato sobre su bagaje profesional, que conlleva un mejor conocimiento de sus experiencias, actividades y competencias.
- Un proceso de preparación de las evidencias que son más adecuadas para reflejar de forma óptima sus adquisiciones, de manera que posibilite la finalización del proceso de evaluación con éxito.

El dossier de competencias es un método para recoger, registrar, comparar y sistematizar la presentación de evidencias, con el fin de facilitar la transparencia sobre la trayectoria y las competencias adquiridas por el candidato. Da lugar a un documento o archivo que la persona va construyendo a lo largo del tiempo y que ha de mantener actualizado porque acompaña la evaluación de su carrera profesional.

En el marco del proyecto ERA la finalidad del dossier es que los candidatos puedan presentar de una manera clara y organizada las competencias que poseen con relación al referente establecido (unidades de competencia de Títulos de FP y Certificados de Profesionalidad seleccionadas para este proyecto experimental), con objeto de que se pueda realizar una planificación de la evaluación ajustada a cada caso individual.

Además de ser útil en el proceso de evaluación y acreditación de las competencias, el dossier es un instrumento que la persona puede utilizar en otros momentos, contextos y procesos para ir construyendo su trayectoria profesional a lo largo de su vida (mejora de su cualificación e inserción profesional).

Etapa de Intervención

En esta etapa se ponen en marcha, para su posterior contraste, los diferentes métodos y medios para evidenciar la competencia del aspirante; así como los dispositivos externos de garantía de calidad, poniéndose a prueba la flexibilización del sistema, abierto a diversas fuentes y tipos de evidencias, a través de una combinación de métodos donde el aspirante pueda demostrar de la mejor forma posible su competencia.

Para llevar a cabo esta etapa se elaboran las "guías de evidencia de la competencia" diseñadas para cada familia profesional o grupo de UC a evaluar. En ellas se presenta una propuesta de métodos directos e indirectos para evidenciar las competencias de los candidatos. (Volumen nº3)

Respecto a la evaluación de los conocimientos asociados a las UC, se pretende impulsar la utilización de la entrevista como instrumento para la recogida de las correspondientes evidencias de conocimientos. Con ello, se trata de fomentar la utilización de la modalidad

oral, que se supone más natural y adecuada para los diferentes colectivos de aspirantes, como una herramienta de "conversación profesional", facilitando de este modo la profundización en aspectos esenciales del conocimiento profesional, tales como la capacidad del aspirante en transferir su saber profesional a diferentes contextos y situaciones profesionales.

Sin embargo, esto no excluye la existencia de pruebas de carácter escrito, en función de cada caso y de las indicaciones que para ello aparecerán en las guías de evidencia correspondientes.

En esta etapa resulta crucial la figura del **evaluador**, siendo sus **funciones** principales las detalladas a continuación:

- Programar el proceso de evaluación:
  - Determinar los aspectos de la competencia que se van a evaluar
  - Determinar el proceso de evaluación (métodos y tiempos de la Guía de evidencias)
  - Determinar la viabilidad, tiempos y recursos
  - Asegurar la logística
  - Optimizar el proceso
- Realizar el proceso de evaluación.
- Tomar la decisión sobre el resultado de la evaluación de la competencia.
- Coordinación: un evaluador por grupo y Comunidad Autónoma coordinará el grupo de evaluadores de su Familia profesional. (Este será el mismo que forme parte del grupo de trabajo que elaborará el cuestionario de autoevaluación y la guía de evidencias para dicha familia o grupo).

Esta etapa de intervención se estructura en dos fases:

A. Fase de Planificación de la evaluación esta fase se diseña para ser realizada de forma conjunta entre evaluador, orientador y candidato, estableciendo el plan de evaluación ajustado a las características y necesidades del aspirante, para que éste tenga las mejores oportunidades de demostrar su competencia. En esta planificación se tienen en cuenta las evidencias aportadas en el dossier de competencia del candidato y se utilizan como base los planteamientos existentes en la guía de evidencias de la competencia (tomo nº 3). Las guías se confeccionan por el GT de definición de Soportes para la evaluación, a partir del modelo establecido por el Grupo Técnico. En ellas se concretan las evidencias de competencia para cada uno de los bloques definidos en los referentes y sus métodos de evaluación más idóneos, siguiendo los principios de evaluación de competencias adquiridas mediante la experiencia laboral y de vías no formales de formación.

B. Fase de evaluación de las evidencias de competencia donde se aplica el plan de evaluación acordado con el candidato. El evaluador analiza los resultados de dicha aplicación, emite el juicio de evidencia de competencia, presentando a continuación el informe de evaluación en el que se valida o no la competencia del candidato. Para la realización de esta fase se propone la utilización como elemento principal de la guía de evidencias de la competencia (tomo nº 3).

Etapa de acreditación

Cada CCAA informa de los resultados obtenidos por sus candidatos, indicando quienes han superado alguna de las Unidades de Competencia objeto de experimentación.

Posteriormente se procede a la acreditación oficial de las citadas Unidades de Competencia.

Garantía de calidad

A lo largo de todo el proceso, se establecen mecanismos dirigidos a garantizar los criterios de fiabilidad, objetividad y rigor técnico, tales como:

- Puesta en marcha de un mecanismo de colaboración con las Comunidades Autónomas y Agentes Sociales[1].
- Uso de herramientas[2] para dotar de transparencia al proceso de reconocimiento y evaluación de la competencia.
- Utilización de métodos plurales y flexibles para el reconocimiento y evaluación de la competencia.
- Acciones de formación para orientadores y evaluadores[3].
- Impulso de mecanismos de aseguramiento de la calidad en los procesos de reconocimiento y evaluación[4].
- Uso racional y proporcional de los recursos y medios para el reconocimiento y evaluación de la competencia[5].

3.2 Seguimiento del candidato

El seguimiento del candidato se fundamenta en dos pilares básicos del proyecto ERA:

- **El individuo como figura central del proceso**, que tiene derecho a que se le reconozcan sus competencias y también la responsabilidad de actualizarlas a lo largo de su vida profesional.

  En este sentido es necesario contemplar mecanismos de acompañamiento para que el candidato, que se presenta voluntariamente, se vea motivado, asuma el proceso como propio y se sienta en todo momento vinculado al mismo.

  Además, estos mecanismos de acompañamiento tendrían que contemplar la posibilidad de que el candidato pueda, basándose en los logros obtenidos, construir un proyecto profesional y/o de formación complementaria.

[1] Grupo Técnico de Trabajo, Grupo de Seguimiento en el seno del Consejo General de la Formación Profesional.

[2] Referente de Competencias.

[3] Jornadas de Formación para Orientadores y Evaluadores, Guía del Evaluador.

[4] Comisión de Seguimiento.

[5] Dossier de Competencias, Guía de Evidencias de Competencia.

- **La garantía de calidad del proceso**, con el fin no sólo de posibilitar el éxito del candidato, sino también de asegurar la credibilidad, el reconocimiento y la validez social y profesional de las acreditaciones que se obtengan.

Este seguimiento se realizará a lo largo de todo el proceso, con la participación conjunta del orientador y del evaluador, asumiendo cada uno de ellos mayor protagonismo en la acción, según la fase del proceso en que se encuentre el aspirante.

No obstante, a pesar de la intervención de distintos profesionales, se pretende que el candidato tenga una visión integrada del proceso. En este en sentido, se considera que la figura del orientador puede ser un punto de referencia que servirá de hilo conductor durante el desarrollo del mismo.

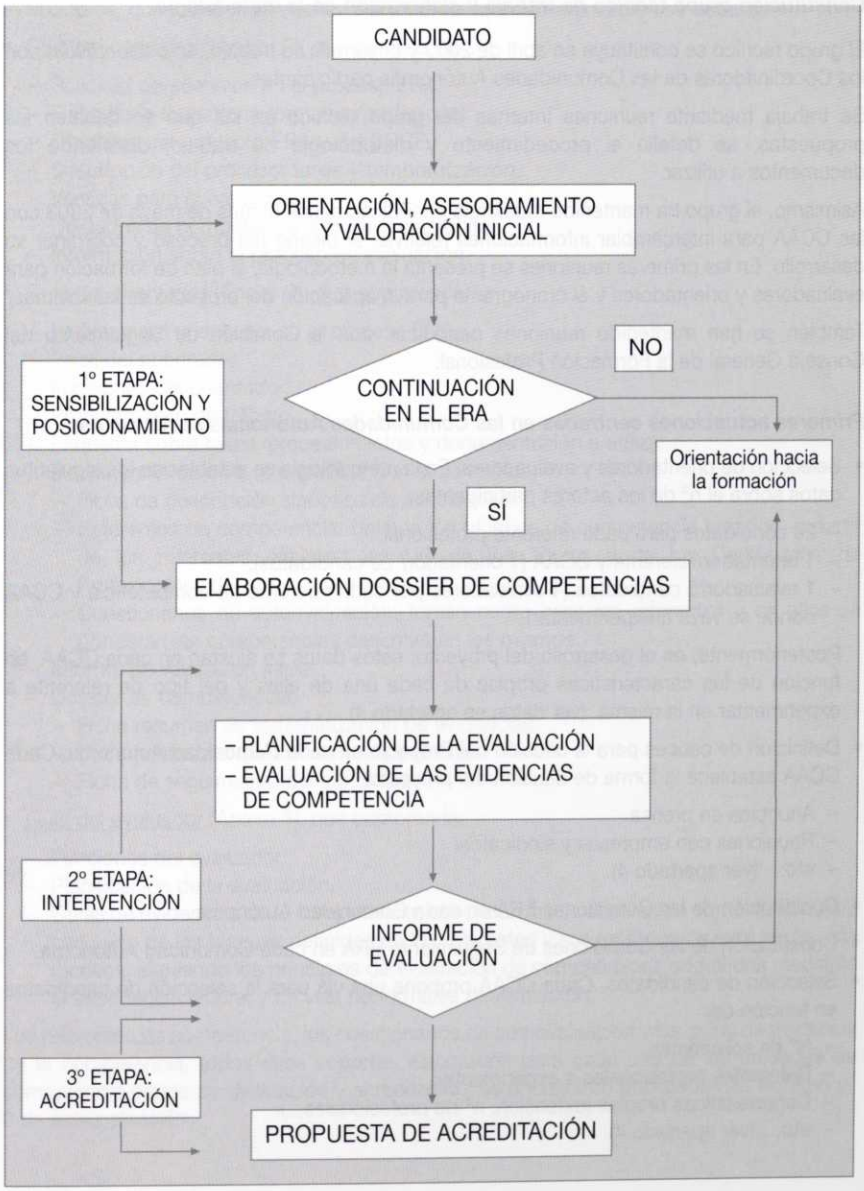
Las principales actividades de seguimiento que se contemplan para el proyecto son las siguientes:

- **Acompañamiento del candidato**: el objetivo que se persigue es motivar, informar y orientar al candidato durante todo el proceso, de forma que asuma el proceso como propio y no se sienta en ningún momento desvinculado del mismo, a pesar del periodo de tiempo que pueda transcurrir entre fase y fase.
- **Gestión de la trayectoria del candidato**: se pretende facilitar el recorrido del candidato por las distintas etapas. Esto implica que exista una coordinación entre los distintos profesionales que intervienen con el fin de que:
  - Conozcan en todo momento la situación concreta de cada aspirante con relación al proceso.
  - Le proporcionen una información integrada y adecuada a cada fase.
  - Organicen la información que se vaya produciendo durante todo el proceso.
  - Lleven a cabo los trámites necesarios en cada momento, recogiendo las incidencias que puedan presentarse y las soluciones aportadas.
- **Recopilación de la información necesaria**: la documentación que se vaya generando a lo largo de todo el proceso se incluirá en el expediente de cada candidato.

Para tener una visión global de la trayectoria de cada uno de los aspirantes, el orientador y el evaluador irán cumplimentando la *Ficha de Seguimiento del Candidato*, en la que irán registrando información sobre:

- Etapas realizadas, con las fechas correspondientes a momentos claves.
- Toma de decisiones sobre la continuación o interrupción del proceso.
- Métodos de evaluación y fechas.
- Resultados del proceso y propuesta de acreditación.
- Orientación sobre procesos formativos complementarios.

Proceso ERA


CANDIDATO
ORIENTACIÓN, ASESORAMIENTO Y VALORACIÓN INICIAL
1º ETAPA: SENSIBILIZACIÓN Y POSICIONAMIENTO
CONTINUACIÓN EN EL ERA
NO
Orientación hacia la formación
SÍ
ELABORACIÓN DOSSIER DE COMPETENCIAS
– PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN
– EVALUACIÓN DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA
2º ETAPA: INTERVENCIÓN
INFORME DE EVALUACIÓN
3º ETAPA: ACREDITACIÓN
PROPUESTA DE ACREDITACIÓN

3.3. Actuaciones en el desarrollo del Proyecto ERA

Constitución grupo técnico de trabajo y elaboración de la metodología

El grupo técnico se constituye en abril de 2003 y desarrolla su trabajo, en colaboración con los Coordinadores de las Comunidades Autónomas participantes.

Se trabaja mediante reuniones internas del grupo técnico en las que se debaten las propuestas, se detalla el procedimiento y metodología de trabajo, diseñando los documentos a utilizar.

Asimismo, el grupo ha mantenido reuniones periódicas desde el mes de mayo de 2003 con las CCAA para intercambiar informaciones relativas al diseño del proceso y coordinar su desarrollo. En las primeras reuniones se presenta la metodología, el plan de formación para evaluadores y orientadores y el cronograma para la aplicación del proyecto en las mismas.

También se han mantenido reuniones periódicas con la Comisión de Seguimiento del Consejo General de la Formación Profesional.

Primeras actuaciones centradas en las Comunidades Autónomas participantes

- Selección de orientadores y evaluadores. En la metodología se establecían los siguientes datos sobre el nº de los actores participantes:
  - 20 candidatos para cada referente profesional.
  - 1 orientador/referente y CCAA (1 orientador/ 20 candidatos).
  - 1 evaluador/5 candidatos (4 evaluadores por cada referente de competencia y CCAA donde se vaya a experimentar).

  Posteriormente, en el desarrollo del proyecto, estos datos se ajustan en cada CCAA, en función de las características propias de cada una de ellas y del tipo de referente a experimentar en la misma. (ver datos en apartado 4).
- Definición de cauces para la difusión del Proyecto en cada Comunidad Autónoma. Cada CCAA establece la forma de difusión del proyecto:
  - Anuncios en prensa.
  - Reuniones con empresas y sindicatos.
  - etc... (ver apartado 4).
- Constitución de las Comisiones ERA en cada Comunidad Autónoma.
- Constitución de las Comisiones de Seguimiento ERA en cada Comunidad Autónoma.
- Selección de candidatos. Cada CCAA propone una vía para la selección de candidatos en función de:
  - Nº de solicitantes.
  - Referentes profesionales a experimentar.
  - Características propias (extensión, nº de profesionales,..),
  - etc... (ver apartado 4)

Elaboración de instrumentos metodológicos y soportes para la evaluación

El grupo técnico diseñó tres manuales o guías: para candidatos, para orientadores y para evaluadores, que incluyen diferentes documentos que a continuación se detallan:

- Guía del candidato (Anexo 2), que comprende:
  - Solicitud de admisión en el proceso ERA.
  - Ficha de la trayectoria formativa/profesional.
  - Objetivos del proyecto ERA y del SNCP.
  - Descripción del proceso: fases y temporalización.
  - Ventajas para el candidato.
  - Unidades de competencia a evaluar y acreditar.
  - Información sobre el proceso de evaluación.
- Guía del orientador (Anexo 3), que comprende:
  - La figura del orientador en el proceso ERA.
  - Perfil del orientador.
  - Funciones del orientador.
  - Procedimiento de trabajo.
  - Esquema sobre fases, procedimientos y documentación a utilizar.
  - Documentación para la entrevista con el candidato:
    - Ficha de descripción sinóptica de actividades.
    - Referentes de competencia: definen los bloques de competencia creados a partir de los referentes oficiales: las UC de los Títulos y de los Certificados de Profesionalidad.
    - Cuestionarios de autoevaluación: toman como base los referentes y en ellos se ponderan las competencias descritas en los mismos.
  - Informe de valoración inicial.
  - Dossier de competencias:
    - Ficha resumen de sistematización de evidencias.
    - Documentos del dossier de competencias.
    - Ficha de seguimiento del candidato.
- Guía del evaluador (Anexo 4), que comprende:
  - Funciones del evaluador.
  - Planificación de la evaluación.
  - Guías de evidencias de la competencia: concretan las evidencias de competencia para cada uno de los bloques definidos en los referentes y sus métodos de evaluación más idóneos, siguiendo los principios de evaluación de competencias adquiridas mediante la experiencia laboral y de vías no formales de formación.

Los referentes de competencia, los cuestionarios de autoevaluación y las guías de evidencia de la competencia, todos ellos soportes elaborados para cada una de las unidades de competencia objeto de evaluación y acreditación, se encuentran publicados en el Tomo nº 3 de esta colección.

Formación de orientadores y evaluadores

Una vez seleccionados los orientadores y evaluadores por cada CCAA, y diseñados los instrumentos metodológicos, la primera actuación dirigida desde el Grupo de Trabajo Técnico a los mismos es la Formación. Se concretó en cuatro etapas:

- Primera: 10, 11, 17 y 18 de junio de 2003. Jornadas para orientadores y evaluadores. Los temas tratados fueron:
  - El Proyecto ERA.
  - La orientación y la evaluación de la competencia profesional.
  - Elaboración del dossier de competencias.
  - Seguimiento del candidato.
  - El plan de evaluación.
  - El proceso de evaluación de la competencia.
  - La toma de decisiones en la evaluación.
- Segunda: 17 y 18 de septiembre de 2003. Jornada para evaluadores. Se trató en profundidad el tema de la evaluación plurimodal de competencias.
- Tercera: 22 de septiembre de 2003. Jornada para orientadores. Presentación y explicación de los referentes de competencia y de los cuestionarios de autoevaluación.
- Cuarta: 22 de octubre de 2003. Jornada para evaluadores. Presentación y explicación de las guías de evidencia de competencia.

4. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La experimentación se ha realizado entre los meses de septiembre a diciembre de 2003 en siete Comunidades Autónomas, para un total de 9 referentes de competencia, que se detallan en la tabla siguiente:

FAMILIAS PROFESIONALES	UNIDADES DE COMPETENCIA	Andalucía	Castilla - La Mancha	Galicia	Murcia	Navarra	Valencia	País Vasco
Hostelería y Turismo/ Turismo y Hostelería	– Preparar y presentar elaboraciones básicas y platos elementales (T. en Cocina y C.P. de Cocinero) – Manipular en crudo y conservar toda clase de alimentos (T. en Cocina y C.P. de Cocinero).	X		X				
	– Preparar y realizar las actividades de preservicio, servicio y postservicio en el área de consumo de alimentos y bebidas (T. de Servicio de restaurante y bar) y (C. P. de Camarero) – Asesorar sobre bebidas, prepararlas y presentarlas. (T. en Servicio de restaurante y bar y C. P. de Camarero)				X			
Mantenimiento de vehículos autopropulsados / Automoción	– Preparación de superficies (T. en Carrocería) – Embellecimiento de superficies (T. en Carrocería) – Pintar la carrocería (C.P. de Chapista pintor de vehículos)				X			X
Mantenimiento y servicios a la producción / Edificación y obras públicas	– Montar y mantener instalaciones de climatización y ventilación (T. en M. M. I. de frío, climatización y producción de calor) – Montar instalaciones comunes e individuales de agua fría y caliente en edificios (C.P. Fontanero) – Reparar y mantener instalaciones de fontanería (C.P. Fontanero)	X					X	
Edificación y obra civil / Edificación y obras públicas	– Solar y alicatar (T. en acabados de construcción) – Realizar solados con baldosas y plaquetas (C.P. Solador-alicatador) – Ejecutar alicatados con piezas cerámicas (C.P. Solador-alicatador)			X				
Electricidad y electrónica / Montaje e instalaciones	– Montar instalar. Mantener y reparar instalaciones singulares de edificios (C. de Electricista de edificios) – Construir y mantener instalaciones singulares en el entorno de los edificios (T. de Equipos e instalaciones electrotécnicas)		X					X
Imagen personal / Servicios a la comunidad y personales	– Colorear y decolorar el cabello total o parcialmente (C. de Peluquero) – Cortar el cabello adaptándolo al gusto, estilo, moda y personalidad del cliente, rasurar y arreglar barbas, bigotes y patillas (C. de Peluquero) – Cambiar total o parcialmente el color del cabello (T. de Peluquería) – Cortar el cabello en función del estilo seleccionado y aplicar técnicas de arreglo y rasurado de barba y bigote (T. de Peluquería)		X					
Actividades agrarias / Agraria	– Mantener jardines (C.P. Jardinero) – Realizar operaciones específicas de mantenimiento de céspedes (C.P. Jardinero) – Realizar las labores de conservación y mejora de jardines (T. en Jardinería)					X		
Servicios socioculturales y a la comunidad / Servicios a la comunidad y personales	– Realizar la limpieza del hogar (CP. de Auxiliar de ayuda a domicilio) – Asegurar la higiene personal (CP. de Auxiliar de ayuda a domicilio) – Desarrollar las actividades relacionadas con la gestión y funcionamiento de la unidad convivencial (T. de Atención Sociosanitaria)					X	X	

En el siguiente cuadro se muestran las cifras referidas a los candidatos participantes:

COMUNIDAD AUTÓNOMA	FAMILIA PROFESIONAL	NÚMERO DE CANDIDATOS AL INICIO	NÚMERO DE CANDIDATOS SELECIONADOS
ANDALUCÍA	Mantenimiento y servicios a la producción/ Edificación y obras públicas	18	18
	Hostelería y turismo / Turismo y hostelería	25	25
CASTILLA LA MANCHA	Electricidad y electrónica / Montaje e instalaciones	23	23
	Imagen personal/ Servicios a la comunidad y personales	27	27
GALICIA	Edificación y obra civil / Edificación y obras públicas	38	23
	Hostelería y turismo / Turismo y hostelería	50	28
MURCIA	Mantenimiento de vehículos autopropulsados / Automoción	31	20
	Hostelería y turismo / Turismo y hostelería	25	20
NAVARRA	Servicios socioculturales y a la comunidad / Servicios a la comunidad y personales	370	22
	Actividades agrarias / Agraria	82	22
PAÍS VASCO	Mantenimiento de vehículos autopropulsados / Automoción	36	26
	Electricidad y electrónica / Montaje e instalaciones	34	27
VALENCIA	Mantenimiento y servicios a la producción/ Edificación y obras públicas	25	25
	Servicios socioculturales y a la comunidad / Servicios a la comunidad y personales	32	25
TOTAL		816	331

En la siguiente tabla se muestran datos referidos a orientadores y evaluadores participantes:

COMUNIDAD AUTÓNOMA	NÚMERO DE ORIENTADORES	NÚMERO DE EVALUADORES
ANDALUCÍA	2	10
CASTILLA LA MANCHA	3	10
GALICIA	2	8
MURCIA	2	8
NAVARRA	4	5
PAÍS VASCO	2	9
VALENCIA	2	10
TOTAL	17	60

La procedencia de los orientadores y evaluadores se ajusta al siguiente cuadro:

	% AGENTES SOCIALES	% FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL	% FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA
ORIENTADORES	27	20	53
EVALUADORES	39	7	54

4.1. Desarrollo de la fase de sensibilización y posicionamiento

Difusión del proyecto ERA en las Comunidades Autónomas participantes

El tratamiento no fue homogéneo en las distintas Comunidades Autónomas. Mientras en algunas Comunidades Autónomas se optó por no realizar una amplia publicidad al Proyecto (Andalucía, teniendo en cuenta la extensión geográfica de la Comunidad, y País Vasco), en Navarra se llevó a cabo un gran proceso de difusión de esta experiencia. Así, se editó un folleto informativo, se insertaron anuncios en prensa, se enviaron cartas a ayuntamientos, asociaciones profesionales, empresas, etc. El resultado fueron más de 430 preinscripciones.

Otra opción fue la adoptada por Castilla-La Mancha, donde los interlocutores sociales participaron en la difusión del proyecto.

En Valencia se optó por editar un tríptico informativo y distribuirlo de forma selectiva a evaluadores, empresas, asociaciones empresariales, centros de distribución de materiales de fontanería, centros de formación, oficinas de empleo, etc.

Selección de candidatos.

Cada Comunidad Autónoma implementó su propio sistema de selección de candidatos. En Andalucía y Galicia se optó por informar a empresas y trabajadores de cada sector. La participación del Grupo Técnico del Proyecto en Navarra fue la estrategia elegida en esa Comunidad. El criterio de admisión de aspirantes fue la antigüedad. Los candidatos superaban los 10 años de experiencia en ambas familias.

En el País Vasco se llevó a cabo la selección a través de las asociaciones territoriales de Talleres de Electricidad y Automoción y de empresas.

En Castilla-La Mancha se utilizó una doble vía. De un lado, el SEPECAM, Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha y de otro los agentes sociales (principalmente sindicatos). La Comisión de seguimiento del Proyecto ERA celebró reuniones en todas las provincias de la Comunidad con candidatos en desempleo y activos, preseleccionados por el SEPECAM y por los Agentes Sociales, con la finalidad de elegir finalmente a los 20, por familia, que participarían en el proceso. Los candidatos se distribuyeron por mitad entre activos y desempleados.

En Valencia se seleccionaron candidatos previamente informados de forma selectiva, de entre los asistentes a la sesión informativa de evaluadores no elegidos para esa función y a través de amigos y conocidos.

Desarrollo de la fase de sensibilización y posicionamiento

En general, las comunidades autónomas se ajustaron a lo previsto en el proyecto para esta fase. Se estructuró en dos tipos de sesiones:

- Una sesión grupal, con todos los candidatos para informarles, orientarles y asesorarles sobre el proyecto. Normalmente fue el orientador quien se ocupó de esta labor.
- Una sesión individual con cada candidato. Participó el orientador, en ocasiones acompañado de un evaluador.

En Valencia, la sesión grupal permitió detectar diferentes actitudes hacia el proceso. En cuanto a la entrevista individual se hizo siguiendo un modelo abierto para favorecer el clima de confianza del candidato.

La cumplimentación del cuestionario de autoevaluación se hizo personalmente por los candidatos con la asistencia del orientador (quien le asesoró sobre el referente de competencia) y, en ocasiones, del evaluador.

En el País Vasco hubo una reunión grupal en cada territorio y por cada campo de experimentación, dirigida por el orientador respectivo. Para la entrevista individual, los orientadores acudieron a cuatro centros diferentes de los tres Territorios para que los candidatos no tuvieran que efectuar largos desplazamientos. Ayudaron a los candidatos a cumplimentar el cuestionario de autoevaluación, que luego se procesó a través de un programa informático, diseñado al efecto y que da como resultado un mapa de las competencias del candidato. El orientador realizó un Balance de Competencias individual de cada uno de los candidatos.

CANDIDATOS QUE PASAN A LA FASE DE INTERVENCIÓN

COMUNIDAD AUTÓNOMA	FAMILIA PROFESIONAL	PASAN A LA FASE DE INTERVENCIÓN
ANDALUCÍA	Mantenimiento y servicios a la producción/ Edificación y obras públicas	18
	Hostelería y turismo / Turismo y hostelería	21
CASTILLA-LA MANCHA	Electricidad y electrónica / Montaje e instalaciones	20
	Imagen personal/ Servicios a la comunidad y personales	27
GALICIA	Edificación y obra civil / Edificación y obras públicas	24
	Hostelería y turismo / Turismo y hostelería	24
MURCIA	Mantenimiento de vehículos autopropulsados / Automoción	20
	Hostelería y turismo / Turismo y hostelería	20
NAVARRA	Servicios socioculturales y a la comunidad / Servicios a la comunidad y personales	18
	Actividades agrarias / Agraria	21
PAÍS VASCO	Mantenimiento de vehículos autopropulsados / Automoción	25
	Electricidad y electrónica / Montaje e instalaciones	22
VALENCIA	Mantenimiento y servicios a la producción/ Edificación y obras públicas	22
	Servicios socioculturales y a la comunidad / Servicios a la comunidad y personales	20

4.2. Desarrollo de la fase de intervención

Planificación de la evaluación

Según se estableció en el proceso de desarrollo del proyecto ERA por parte del GTT y los coordinadores de las Comunidades Autónomas la planificación de la evaluación se debería realizar en una entrevista conjunta del candidato con el orientador y evaluador correspondiente, aunque al ser un proyecto experimental se dejaba abierta la posibilidad de realizar variaciones en el desarrollo de la misma.

En la mayoría de las Comunidades Autónomas se ha optado porque en esta fase del proceso interviniesen tanto el evaluador o evaluadores correspondientes, conjuntamente con el orientador, debido a que éste, como guía y acompañante del candidato en las fases iniciales de la intervención, era quien podía transmitir a los evaluadores, las competencias evidenciadas por el candidato según su historial así cómo las características, circunstancias, posibilidades o disponibilidades y necesidades de los mismos. Así lo manifiestan País Vasco, Murcia, Castilla–La Mancha, Andalucía, Navarra y Valencia; no así Galicia, donde esta planificación se realiza conjuntamente por el evaluador y el candidato.

Sobre la participación del candidato en la planificación de la evaluación no hay datos muy concretos. En algunas comunidades, como Galicia y Murcia, se especifica claramente que los candidatos han intervenido en esta fase; en otras, como el País Vasco, se expresa que no han tomado parte, y en el resto no hay informaciones concluyentes para afirmar una actuación o la contraria.

Para la planificación de la evaluación todas las comunidades han utilizado el dossier de competencias del candidato. Además, tal y como expresan en sus informes Murcia, País Vasco, Navarra y Valencia, para esta etapa también han incorporado el uso de la guía de evidencias de la competencia.

Una vez realizada la planificación, las comunidades autónomas informan de la misma a sus Comisiones de Seguimiento.

Desarrollo de la fase de evaluación

Para el desarrollo de esta fase, todas las Comunidades Autónomas han utilizado la guía de evidencias como documento de apoyo, ajustándose fielmente para proponer las diferentes pruebas de evidencia.

De forma general se han aplicado diferentes tipos de prueba de evidencia de la competencia, siendo la más utilizada la entrevista profesional y la menos aplicada la observación directa en puesto de trabajo.

En la mayoría de las comunidades se ha recurrido a las pruebas de simulación, bien en centros dependientes de las administraciones educativas o de las administraciones de trabajo, o a pruebas de simulación realizadas en empresas casos de Murcia en el área de carrocería, o de Andalucía y Galicia en el área de hostelería.

La participación de los evaluadores en el proceso ha sido diferente según las Comunidades Autónomas. En la mayoría de ellas cada candidato era evaluado por un solo evaluador, teniendo asignado cada evaluador entre 4 y 5 candidatos a lo largo del proceso.

En el País Vasco todos los evaluadores han actuado conjuntamente con cada candidato, constituyendo una especie de "comisión de evaluación".

En Navarra con cada candidato actuaban dos evaluadores conjuntamente, y en el caso de ayuda a domicilio uno como evaluador y el otro como observador del proceso.

Igual que en el punto anterior, una vez finalizada esta etapa, se informa a las correspondientes Comisiones de Seguimiento, elevando a éstas las propuestas de acreditación de los candidatos.

4.3. Gestión y garantía de calidad del proceso

Se han utilizado en las Comunidades Autónomas dos tipos de mecanismos de gestión de la calidad del procedimiento experimentado en el proyecto ERA: aseguramiento de la calidad del procedimiento y garantía de calidad en el proceso de reconocimiento y evaluación de la competencia.

El aseguramiento de la calidad ha tenido como objetivo hacer posible el cumplimiento de los principios y directrices técnicas y metodológicas del proyecto ERA. Su fin último ha sido verificar que se aplica de manera consistente el modelo organizativo, presentado y acordado en las reuniones del Grupo Técnico con el conjunto de los coordinadores del proyecto ERA (ver apartado 2 de esta memoria).

En todas las Comunidades Autónomas se crearon Comisiones de Seguimiento con la participación de Educación, Trabajo y Agentes Sociales, cuya principal función fue el seguimiento del proyecto y aseguramiento de la calidad en el desarrollo y aplicación del mismo. En los informes de cada Comunidad Autónoma se especifican la constitución de dichas comisiones y su dependencia funcional.

Hay que resaltar la participación de los Institutos de Cualificaciones en aquellas Comunidades Autónomas donde se han creado, como son los casos de Andalucía, Galicia y Navarra.

Respecto a la **garantía de calidad** en el reconocimiento y evaluación de la competencia profesional se trata de un proceso específico de control de calidad que trata de verificar que los métodos e instrumentos se están aplicando correctamente por orientadores y evaluadores. A este respecto, en la mayor parte de las Comunidades Autónomas los equipos de evaluadores han mantenido reuniones para asegurar la homogeneidad y calidad del proceso de evaluación.

5. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DEL PROYECTO

La valoración del proyecto ERA ha sido realizada por el Grupo Técnico de Trabajo, en colaboración con los Coordinadores de las respectivas Comunidades Autónomas durante el año 2003.

Debido a las limitaciones de tiempo, se ha orientado hacia el estudio del proceso, concentrándose en analizar cómo el modelo abierto que plantea el proyecto ERA ha sido adaptado a las condiciones específicas de cada Comunidad Autónoma, identificando las prácticas de evaluación y reconocimiento aplicadas a cada situación.

Los aspectos del proceso del estudio de evaluación han sido diseñados para responder a un amplio rango de cuestiones:

- **Relacionadas con las metodologías**, desarrollo de instrumentos para la evaluación y reconocimiento; contribución de los referentes de competencia al proceso de reconocimiento y evaluación de competencias adquiridas a través de vías no formales e informales, incluida la experiencia laboral.
- **Relacionadas con los candidatos y empresas**, actitudes, motivaciones en la participación, beneficios esperados

En líneas generales, el estudio pretende por un lado proporcionar información derivada de la experimentación con metodologías de evaluación y reconocimiento de competencias adquiridas por la experiencia laboral, así como aportar recomendaciones sobre la mejora del un procedimiento.

De manera más específica el estudio identifica los puntos fuertes y débiles del procedimiento tratando de responder a tres cuestiones:

- ¿Qué resultados se han obtenido con el proyecto?
- ¿Cómo ha funcionado el proyecto, con qué dificultades se ha encontrado?
- ¿Cuáles son los siguientes pasos?

La confección de la valoración del desarrollo del proyecto y de la exposición de resultados y conclusiones, se basa principalmente en los informes elaborados en las Comunidades Autónomas. Previamente, para contribuir a unificar los puntos y tratar de dar respuesta a las preguntas planteadas, el Grupo Técnico de Trabajo diseño una serie de ítems dirigidos a recoger información procedente de los actores participantes en el proceso:

- Candidatos
- Orientadores
- Evaluadores
- Empresas
- Coordinadores de las Comunidades Autónomas

5.1. Valoración del Procedimiento y de la metodología

Un objetivo fundamental del proyecto ERA ha sido contrastar el procedimiento y la metodología diseñados para la evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias con el propósito de comprobar su viabilidad y detectar las áreas de mejora.

En este sentido, los informes de las CCAA han aportado una información muy útil, ya que recogen las valoraciones de los distintos participantes en el proyecto, acompañadas de un conjunto de reflexiones y propuestas sobre las dificultades que se han observado en la experimentación.

En primer lugar hay que señalar que los coordinadores de todas las CCAA participantes, recogen un balance global positivo de los distintos dispositivos de procedimiento y metodológicos, resaltando que:

- Se ha demostrado la viabilidad organizativa y metodológica del proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación de la competencia profesional (Navarra).
- Todos los colectivos implicados han estado motivados y han valorado positivamente la experiencia (Murcia).
- Los diferentes dispositivos de evaluación y reconocimiento han presentado un excelente nivel técnico y han sido apropiados para el objetivo a alcanzar (Castilla-La Mancha).
- Los dispositivos utilizados dan una respuesta a las necesidades, expectativas y demandas de los trabajadores en la evaluación, reconocimiento y acreditación de sus competencias (Galicia).
- La resolución de los problemas que se han planteado en su desarrollo han de servir para crear un procedimiento fiable, válido, viable y equitativo (Andalucía).
- Entre los puntos fuertes del proyecto se contemplan la participación de las Comunidades Autónomas en la toma de decisiones metodológicas, la exploración de vías metodológicas diferentes y el aumento de la autoestima de los profesionales.
- Las acciones desarrolladas y las herramientas creadas han permitido sacar conclusiones importantes sobre la sistemática, metodología y procedimiento, siendo alta la satisfacción de candidatos, evaluadores y orientadores (País Vasco).

El conjunto de apreciaciones realizadas por los coordinadores, los orientadores y los evaluadores, que se han estructurado en dos apartados:

- Aplicabilidad y adecuación del procedimiento.
- Calidad de los instrumentos metodológicos utilizados.

Las actitudes y opiniones que, sobre estos aspectos, reflejan los candidatos y las empresas participantes se presentan en el punto 5.2.

Aplicabilidad y adecuación del procedimiento

En las distintas CCAA fue posible desarrollar todas etapas del proceso ERA, respetando los fundamentos del procedimiento diseñado y estableciendo sus propias estrategias para contar con la participación de los trabajadores, organizaciones y empresas del sector.

Hay que resaltar el esfuerzo que ha supuesto, para cumplir con los plazos marcados en el proyecto, organizar los distintos dispositivos del procedimiento con los recursos humanos y materiales necesarios. Esto ha sido posible, según se ha manifestado de forma general, por la receptividad y colaboración demostradas desde los distintos ámbitos.

Participación de los candidatos

Las diferentes estrategias y vías de difusión, sensibilización, reclutamiento y selección de candidatos utilizadas por las CCAA se han mostrado adecuadas para lograr e incluso superar el mínimo de candidatos previsto en esta experimentación para los distintos referentes de competencia.

Dado el carácter reducido de la muestra con el que se planteó la experimentación, no hay datos suficientes para diferenciar la demanda de participación de los trabajadores en función a los diferentes sectores productivos. Alguna comunidad hace alguna puntualización, como Galicia, que observa que se encontraron más dificultades para seleccionar candidatos en el sector de la construcción que en el de turismo y hostelería.

Uno de los principios básicos del procedimiento propuesto es la consideración del candidato como la figura central del proceso; por ello, un resultado importante de la experimentación, ha sido el gran interés y motivación que han demostrado los trabajadores y su actitud colaboradora en las diferentes fases del proceso ERA.

Participación de las empresas y agentes sociales

Otro principio básico del procedimiento es la importancia de que se impliquen en el mismo las empresas y las organizaciones empresariales y sindicales. Para ello cada CA ha aplicado también sus propias estrategias de forma que generalmente se ha logrado su participación en los procesos de difusión y selección de candidatos, orientadores y evaluadores, y/o en la realización de las evaluaciones, ofreciendo sus instalaciones, y/o en el seguimiento del proyecto.

Su respuesta ha sido muy bien valorada en general por los coordinadores de las distintas comunidades.

No obstante, en Andalucía se puntualiza el descontento de los agentes sociales, que les hubiera gustado participar de una forma más directa y real en el proceso de evaluación, y añade que para que el procedimiento sea viable es necesario otorgar un valor real a los mismos. Galicia resalta que sin ellos hubiera sido imposible la realización del proyecto, pero que se ha encontrado más interés por parte de los trabajadores que de los empresarios. En Valencia, ha habido una colaboración estrecha con los sectores profesionales, pero se encuentran dificultades en la incompatibilidad de esta participación con las tareas habituales que tienen que desarrollar para cumplir los objetivos de producción y la gran cantidad de información que precisan.

La valoración de los trabajadores y de los sectores profesionales se abordan más extensamente en el punto 5.2.

Funcionamiento de las distintas fases del proceso ERA

Fase de Sensibilización y posicionamiento inicial

En todas las CCAA se considera que se han conseguido los objetivos previstos para esta fase.

Se ha constatado la importancia y la necesidad de llevar a cabo una **sensibilización e información previa a los candidatos** sobre el proceso ERA. Los orientadores han manifestado de forma unánime su utilidad resaltando los siguientes aspectos:

- Debido a su novedad, es necesario que los candidatos tengan una visión global del proceso y poder resolver sus dudas.
- Ha sido un medio para detectar el interés general de los candidatos y recoger sus expectativas e inquietudes, que se han centrado principalmente en la utilidad práctica de los resultados que alcancen, el tiempo que conllevaba el proceso y el tipo de pruebas que tenían que realizar.
- También ha sido muy útil para motivar a los candidatos ya que, tras la sesión de sensibilización, la mayoría solicitaron voluntariamente iniciar el proceso.
- Ha servido, además, para detectar las dificultades iniciales que se pueden presentar tanto a los candidatos como a los orientadores.

Sobre las dificultades que han tenido los orientadores para realizar la sensibilización e información previas, se indican la necesidad de éstos conozcan mejor el actual marco sobre el Sistema Nacional de Cualificaciones y sus repercusiones en la formación y en la acreditación (Valencia). En Navarra puntualizan que les ha sido algo difícil transmitir a los candidatos algunos conceptos, como, por ejemplo, el de "unidad de competencia", con los que no están familiarizados.

Con respecto a los problemas iniciales encontrados en los candidatos, se señala la dificultad de algunos para estructurar su trayectoria profesional y formativa y que requieren una sesión de trabajo individual con el orientador. En Castilla-La Mancha se indica que ningún candidato tenía desarrolladas habilidades o estrategias para la búsqueda de empleo y que sus datos de formación y experiencia laboral estaban muy desorganizados.

En las **entrevistas individuales orientador/candidato** para el análisis de su bagaje profesional resultaron de gran utilidad los ***Referentes de Competencia y Cuestionarios de Autoevaluación***, ya que facilitan que el candidato sea consciente de las competencias que puede acreditar. Al margen de las observaciones derivadas del uso de estos instrumentos (se comentan en el punto 5.1.2), la principal dificultad con la que se enfrentan los orientadores en los momentos de análisis y posicionamiento del candidato, es que no son expertos en la especialidad correspondiente por lo que, en algunas comunidades (Navarra, Murcia, Castilla-La Mancha y Valencia), se apunta la conveniencia de que el orientador pueda estar acompañado por un experto para poder realizar mejor la toma de decisiones. Estos aspectos se comentan a continuación de la fase de intervención.

Fase de intervención

En todas las CCAA se ha seguido el principio básico de evaluación individualizada de los candidatos, partiendo de una planificación previa para seleccionar la modalidad de evaluación más idónea en cada caso y siguiendo lo establecido en la Guía de Evidencias de cada referente de competencia.

En la planificación de la evaluación, tanto los orientadores como los evaluadores de todas las CCAA consideran que el documento de mayor utilidad ha sido el Dossier de Competencias junto con la Guía de Evidencias.

En Castilla-La Mancha resaltan el atractivo que generó en los candidatos el hecho de elaborar este dossier, dado que en él figura toda su trayectoria y proyección profesional. Otras comunidades, como Navarra, Valencia y Murcia, realizan bastantes observaciones al dossier de competencias. Consideran que el dossier es un elemento que debería tener gran importancia en el proceso de evaluación de competencias, pero que no se le ha podido sacar el rendimiento óptimo por dificultades que han tenido tanto los candidatos como las empresas.

Los problemas de los candidatos se han centrado en la dificultad para valorar qué tipo de elementos podían aportar para acreditar su competencia, así como el escaso tiempo que han tenido para su obtención, que ha limitado una elaboración exhaustiva. Por parte de las empresas hay que destacar que no siempre se han implicado lo suficiente y que los documentos que han emitido no desglosan las actividades realizadas por el trabajador, el tiempo, los medios con los que ha trabajado, etc. En este sentido, Galicia señala que las evidencias indirectas no reflejan las actividades llevadas a cabo en la empresa. Como consecuencia, se ha manifestado una falta de personalización en la documentación aportada y, a veces también, una falta de concordancia entre las distintas fuentes información (por ejemplo, con los datos que figuran en la vida laboral de la Seguridad Social).

Debido a estos motivos, las evidencias indirectas aportadas en el dossier no han tenido siempre la calidad esperada para que este método tenga suficiente peso y fiabilidad a la hora de poder realizar una planificación de la evaluación verdaderamente individualizada. Sería necesaria una mayor difusión y sensibilización sobre el uso de este método entre las empresas y los trabajadores.

En cuanto a la aplicación de los métodos de evaluación para la recogida de evidencias directas, la entrevista profesional ha sido el método que más se ha utilizado siendo, además, muy bien valorado en todas las CCAA, por su facilidad de aplicación y porque una entrevista profesional bien estructurada aporta una gran variedad de información fiable.

De los métodos que implican realizaciones prácticas, el que más se ha utilizado ha sido la de simulación. La opinión general es que sería deseable realizar más pruebas de observación en el puesto de trabajo; sin embargo, esto no ha sido siempre posible por distintos factores, entre los que hay que destacar su dificultad de planificación, la poca disponibilidad de las empresas en algunos casos, el alargamiento del tiempo necesario para realizar las observaciones, los costes implicados, etc., a los que se añaden también las características propias de cada especialidad. Así, por ejemplo, Valencia señala que en "Auxiliar de ayuda a domicilio", la observación en el puesto de trabajo se consideró una

intromisión en la intimidad de los usuarios/pacientes ya que había que acceder a su vivienda.

Algunas comunidades expresan las dificultades que ha tenido en general para aplicar estos métodos, debido a factores como horarios poco compatibles de candidatos y de centros de formación, desplazamientos que han tenido que realizar bien de los candidatos, bien de los evaluadores, etc.; esto lo manifiestan con mayor precisión las comunidades de mayor extensión geográfica (Andalucía).

En este sentido, en el futuro habría que contar con entidades y centros que estuvieran convenientemente equipados, así como con evaluadores específicos para responder a la flexibilidad de horarios que demandan los candidatos, de forma que se facilitara este tipo de proceso.

Valoración de los orientadores y evaluadores

Es importante comentar cómo se ha valorado el papel desempeñado por los dos tipos de profesionales que han trabajado junto al candidato durante el proceso ERA. Hay una idea compartida en todas las CCAA de que cada uno de ellos tiene unas funciones específicas dentro del proceso pero que, además, hay determinados momentos del mismo en los que la interacción de ambos es fundamental.

Por una parte, al orientador se le concibe como un facilitador, que tiene un papel muy específico en la sensibilización de los candidatos, en la orientación sobre el proceso de acreditación y en el acompañamiento y asesoramiento del candidato en las etapas previas a la evaluación. Paralelamente, el evaluador tiene una función clara en cuanto a que le compete la aplicación de los distintos métodos de evaluación para la recogida y valoración de evidencias.

Pero hay dos momentos críticos, entre ambas etapas, en los que ambos profesionales necesitarían más apoyo. En el caso de los orientadores sería el posicionamiento inicial del candidato, como culminación del análisis de su bagaje profesional y formativo, y el asesoramiento para elaborar el dossier de competencias; en el de los evaluadores, la planificación de la evaluación, como tarea previa a la aplicación de métodos de evaluación.

Ya se han apuntado anteriormente las observaciones referidas a que el orientador no conoce con profundidad los referentes de competencia y de que le puede resultar difícil interpretarlo para saber con certeza lo que hay que exigirle al candidato. En este sentido, algunas comunidades (Navarra, Murcia, Castilla-La Mancha y Valencia) señalan que el orientador debería tener el apoyo de un experto en la cualificación, sobre todo cuando las cualificaciones sean más complejas (Navarra). Una idea que aporta Murcia es seleccionar a los orientadores entre los profesionales del sector y agruparlos por familias profesionales para ser formados convenientemente en las tareas de orientación.

No obstante, en las CCAA que se han detectado estas dificultades el orientador ha estado apoyado por los evaluadores, que son expertos en las especialidades. De hecho, algunas comunidades señalan como punto fuerte del proyecto la **interacción entre los equipos de orientación y evaluación.**

Esta interacción se considera fundamental, de forma general, en la planificación de la evaluación. Los orientadores han de colaborar en esta fase para poder transmitir de forma directa a los evaluadores toda la información recogida en la fase previa (el informe escrito de valoración inicial puede ser insuficiente), para sacarle el mayor rendimiento posible en la planificación de la evaluación.

En cuanto a las diferentes modalidades de intervención de los evaluadores (que el candidato sea evaluado por un solo evaluador o bien por dos evaluadores o más) no hay datos suficientes para valorar que variante puede ser más efectiva. En Navarra, los evaluadores valoran positivamente que cada candidato sea evaluado por dos evaluadores simultáneamente para garantizar en mayor medida la imparcialidad, homogeneizar criterios y realizar de forma más exhaustiva la observación del desempeño.

En Murcia señalan que hay que evitar que la evaluación sea excesivamente "docente" y que los evaluadores han de ser conscientes de que su intervención la realizan con trabajadores y no con alumnos.

Por otra parte, algunas CCAA, como Castilla-La Mancha, apuntan aspectos relacionados con **el perfil más idóneo que deberían reunir orientadores y evaluadores**. El perfil del orientador se ajustaría al de un orientador profesional, procedente de la FPR o bien de la FPO. En los evaluadores tendría que haber un equilibrio entre profesores técnicos de FPR y expertos formativos de FPO y Formación Profesional Continua. Sería conveniente también que participase algún experto del sector productivo en activo.

Galicia señala la necesidad de establecer cualificaciones profesionales y guías de formación para orientadores, evaluadores y verificadores. También señala necesario que se expida a los orientadores y evaluadores una certificación acreditativa de su participación en el proyecto, indicando las principales tareas de su actuación.

Valencia distingue que el perfil de los orientadores estaría en función del proceso de orientación a realizar, según implicara más o menos actividades. Los servicios ordinarios de información y orientación existentes podrían llevar a cabo la orientación enfocada como información y posicionamiento inicial de los candidatos; en el caso de que la orientación implicara también el acompañamiento del candidato durante todo el proceso y participar en la planificación de la evaluación, el perfil idóneo serían funcionarios a los que se encomendarían estas funciones y que precisarían una formación más específica. Con relación a los evaluadores señala que, en una primera fase, es preciso incluir un tiempo para la selección de los posibles evaluadores, entre las instituciones, asociaciones y empresas, de forma que se disponga de una "bolsa de evaluadores" con experiencia suficiente.

Respecto a la formación previa que recibieron **orientadores y evaluadores**, hay una valoración general positiva. No obstante, los orientadores y evaluadores de Valencia son bastante críticos tanto con el contenido impartido como con el método. Señalan también las discrepancias, en materia de certificación, entre los evaluadores según sean funcionarios docentes o profesionales no docentes; también observan diferencias entre los que han participado en reuniones de la CA y los que asisten sin apenas conocer el proceso. Navarra valora positivamente la organización de la formación y hace observaciones a su diseño, indicando que el escaso tiempo y el desconocimiento de estos procesos pudo condicionar el que se pudieran dar respuestas de forma más adaptada y coordinada.

Formación complementaria

El procedimiento diseñado contempla que el candidato reciba orientación sobre la formación que pudiera precisar para completar las competencias que le falten del referente correspondiente. Este asesoramiento lo recibiría al concluir las etapas de posicionamiento e intervención.

Castilla-La Mancha señala la importancia de la orientación en todas las fases del proyecto y sobre todo, en caso de evaluación negativa, indicando a los candidatos cuáles son los complementos de formación precisos para completar sus competencias. En este sentido, Galicia recoge la conveniencia de elaborar una guía para establecer con el candidato el plan de enseñanza aprendizaje y planificar la realización del mismo.

En general, desde todas las CCAA se resalta la formación complementaria como un aspecto fundamental del procedimiento, indicando que un punto fuerte del proyecto es el fomento de la formación a lo largo de la vida (Murcia), que estimula el aprendizaje permanente (País Vasco) y que los procesos de evaluación de la competencia son un magnífico instrumento para la detección de las necesidades formativas y para la mejora de la competitividad (Navarra).

Algunas comunidades han constatado el interés de los candidatos por formarse en los aspectos en los que se han detectado deficiencias o para conseguir acreditaciones más amplias (Murcia) y que demandan información sobre cursos de formación en su especialidad que les permita incrementar su competencia profesional (País Vasco).

Murcia indica, además, que se ha puesto al descubierto la existencia de muchos profesionales interesados en mejorar, pero que encuentran dificultades para acceder a la formación y sobre todo para sentirse valorados en las empresas en las que trabajan.

En este sentido, se señala la necesidad de la existencia de un proceso de información orientación sobre las ofertas de formación e itinerarios formativos de todos los subsistemas y creación de centros integrados donde se imparta dicha formación (Andalucía).

Otra propuesta es que sería conveniente desarrollar e implementar en el sistema educativo las modalidades de enseñanzas nocturnas y de educación a distancia de formación profesional. Ello se debe a que una parte de los candidatos han comentado que continuarían su formación fuera de su horario laboral si dispusieran de esta posibilidad (Valencia).

Valencia también propone la creación de una página Web continuamente actualizada para información de candidatos sobre las cualificaciones a las que pueden optar, disponer de un método de autoevaluación de su competencia profesional, ejemplos de procesos de evaluación realizados anteriormente e itinerarios formativos profesionalizadores para conocer cómo pueden continuar su formación a partir de la acreditación obtenida.

Duración del proceso

De forma generalizada se considera que el tiempo ha sido insuficiente para aplicar el procedimiento con el detenimiento y profundidad que requieren.

La precipitación ha afectado a todas las fases del proyecto, aunque algunas comunidades (Navarra) inciden sobre todo en la fase de orientación, señalando que debe realizarse de una manera más pausada debido a la importancia que tiene; además, hay que dar un tiempo

suficiente al candidato para elaborar bien su dossier de competencias. Algunos candidatos también manifiestan su deseo de tener más tiempo para entrevistas individuales con el orientador (Valencia).

Mecanismos de garantía de calidad

A lo largo de este informe ya se han valorado algunos de los mecanismos dirigidos a garantizar la calidad del proceso, como la colaboración con los Agentes Sociales, el uso de distintos instrumentos y métodos de evaluación para garantizar la transparencia, fiabilidad, objetividad y rigor técnico del reconocimiento y evaluación de la competencia o las acciones de formación de orientadores y evaluadores.

Dentro de este apartado hay que contemplar también los mecanismos de coordinación que se han utilizado durante el proceso. En este sentido, los coordinadores de las CCAA los valoran positivamente, destacando que:

- Los mecanismos de coordinación del proyecto han sido adecuados (Murcia).
- Ha sido muy positivo el establecimiento de un modelo de coparticipación entre la administración educativa, laboral y los agentes sociales que ha dado buenos resultados, así como que se haya creado espacios de análisis y de intercambio entre las diferentes CCAA (Navarra).
- La colaboración y actitud flexible entre los distintos grupos de trabajo (País Vasco).
- Son correctos los mecanismos aplicados, pero estiman que deben definirse más las funciones de la Comisión de Seguimiento en la Comunidad Autónoma.
- La gran compenetración y trabajo en equipo de todos los agentes implicados en el proceso, siendo un primer paso que ha fraguado muy bien entre agentes sociales y Administración educativa y laboral (Castilla-La Mancha).
- La articulación del trabajo realizado desde la CA y el modelo de coordinación y funcionamiento estatal se ha caracterizado por la participación y la búsqueda de consenso.

Calidad de los instrumentos metodológicos

Ha habido una valoración general positiva de todos los instrumentos que se han utilizado en la experimentación, destacándose que se han elaborado de forma minuciosa y completa.

Los instrumentos más significativos han sido los del Referente de Competencias, la Guía del Candidato, el Cuestionario de Autoevaluación y la Guía de Evidencias. El dossier de competencias ya se ha tratado al analizar los métodos de evaluación.

Junto a estos instrumentos se aportaron también una serie de fichas de trabajo orientativas, incluidas en la Guía del Orientador (ver anexo 4.2.), que algunas comunidades han adaptado o reunificado para hacerlas más operativas, por considerar que a veces se duplicaba la información que tenían que recoger los orientadores y los evaluadores. Alguna comunidad apunta también que la Guía del evaluador se mejoraría incluyendo un formulario para el plan de evaluación y otro para registrar los logros observados en la evaluación (Galicia).

Referentes de Competencia

Se constata que son fundamentales para la transparencia de las competencias que se pueden acreditar. Su utilidad se refleja tanto en la fase de orientación y posicionamiento como en la de intervención, así como para todos los actores del proceso (candidatos, orientadores y evaluadores).

En algunas comunidades se resalta que es un instrumento que está bien diseñado, pero que a veces la terminología puede resultar de difícil interpretación tanto para candidatos como para orientadores (Navarra, Valencia, Murcia).

Algunas observaciones se centran en el trabajo que conllevó su elaboración a partir de los referentes oficiales de Títulos y Certificados, al no coincidir las realizaciones profesionales de sus unidades de competencia y que, aunque el resultado final fue claro, se tuvieron que crear muchos bloques de competencia (Castilla-La Mancha).

Otras se refieren a la disonancia que puede plantearse entre el contenido de los referentes oficiales y las verdaderas exigencias de la realidad profesional, afectando esto a la labor de los evaluadores y a la credibilidad del sistema. Se considera imprescindible que los referentes estén actualizados y bien construidos (Valencia, País Vasco).

Guía del candidato

La Guía del candidato se ha mostrado útil que cuanto a documento informativo sobre los objetivos, fases, utilidad del proceso, etc. No obstante, algunos orientadores (Navarra) observan que tiene un valor limitado como elemento informativo, ya que es necesario que los orientadores le aclaren más la información que contiene.

También se señala que es importante que en ella se incluyan los *Referentes de Competencia.*

En cuanto a la cumplimentación de la *Trayectoria profesional y formativa*, hay unanimidad sobre la dificultad para cumplimentarla en la sesión conjunta de información. Es preciso que el candidato cuente con más tiempo para ello y generalmente con el apoyo del orientador para presentarla de forma estructurada.

Cuestionarios de Autoevaluación.

Hay unanimidad sobre su importancia de este instrumento para la fase de orientación, aunque su cumplimentación puede ser algo dificultosa para el candidato.

Las observaciones coinciden en que la terminología utilizada, que es la que recogen los *Referentes de Competencia*, no es siempre clara para el candidato. Necesita que se la interpreten y, en esta tarea, ya se ha apuntado que los orientadores podrían requerir el apoyo de un experto en la especialidad.

En algún caso (Castilla-La Mancha) los orientadores señalan que, al tener los Referentes de Competencia un elevado número de bloques de competencia, la contestación al cuestionario es una tarea ardua y repetitiva, pues muchas de las cuestiones son comunes a casi todos los bloques. Sugieren que los cuestionarios podrían abordarse de una manera más general, aunque el contexto profesional obliga a realizar un tratamiento independiente de cada bloque. Por otra parte, el coordinador de esta comunidad señala que, para facilitar

la cumplimentación de este cuestionario y preservar su carácter auto-evaluativo, los orientadores y evaluadores acercaron el lenguaje utilizado y simplificaron sus términos, aunque sin alterar el significado de los referentes de competencia.

Guías de evidencias de la competencia

Se ha realizado una valoración muy positiva de este instrumento por ser un referente muy útil tanto para la planificación de la evaluación como para la aplicación de los distintos métodos.

Se resalta que la utilización de esta Guía es una forma de asegurar la equidad y objetividad en la evaluación, porque homogeniza criterios y proporciona vías alternativas de búsquedas de evidencias de competencia a través de distintos métodos.

No obstante, aun siendo ésta una herramienta valiosa, algunas comunidades expresan que quizá haya sido algo restrictiva ya que en dicha guía se planteaban pruebas que eran prescriptivas y cerradas, para los candidatos (Navarra). Es cuestionable que los candidatos que demuestren suficiente experiencia (demostrada por evidencias fiables en el dossier de competencias) tengan que pasar sistemáticamente una prueba prescriptiva para en cada bloque de competencias (Castilla-La Mancha).

Entre las sugerencias, se observan también que es preciso que se implique el sector empresarial para evitar una vuelta a la evaluación tradicional (Castilla-La Mancha); que se incluya en las Guías el nº máximo de candidatos que se pueden evaluar simultáneamente en las ejecuciones prácticas (Galicia) y que recojan la relación de materiales e instrumentos necesarios para las ejecuciones prácticas (Valencia).

5.2 Valoración de los sectores profesionales y los trabajadores: actitudes, motivaciones, beneficios y satisfacción hacia el reconocimiento de las competencias profesionales

Uno de los propósitos del proyecto ERA ha sido estimular el debate en los sectores profesionales, sobre la creación de un sistema efectivo de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales adquiridas en la experiencia laboral. Para ello, ha sido imprescindible la participación activa de trabajadores y empresas del sector antes, durante y después del proceso. En este sentido conocer y examinar las diferentes actitudes y puntos de vista de estos actores sociales, una vez finalizado el proyecto, se convierte en un objetivo básico en la evaluación.

Puntos Clave

- Hay una opinión muy positiva generalizada hacia el proyecto entre las empresas y trabajadores. Junto a esto, se aprecian síntomas de una fuerte demanda potencial, en ciertos sectores, hacia el reconocimiento oficial de las competencias profesionales que adquieren los trabajadores en su práctica laboral. Sirva como dato que en la Comunidad Navarra se presentaron 370 candidatos a 20 plazas para el referente de ayuda a domicilio.

- La mayor parte de las organizaciones empresariales afirman que el reconocimiento de competencias es un buen instrumento de detección de necesidades formativas y puede contribuir a la planificación y mejora del acceso a la formación permanente de los trabajadores. Así se avanzará en la mejora de la calidad, especialmente en empresas que apuesten por la implantación de normas específicas.
- Los candidatos que han participado en el proyecto manifiestan mayoritariamente que ha sido transparente y que se les ha facilitado una información clara y precisa del procedimiento. Una de las motivaciones para participar en el proyecto ha sido la posibilidad de obtener un Título o Certificado (70% en la Comunidad Gallega, 68,75% en la Comunidad de Murcia, por citar algunos ejemplos).
- Tanto empresas como trabajadores indican que un valor importante del proyecto ha sido integrar los diversos intereses de las Administraciones (autonómica y central; educativa y laboral) y los sectores profesionales, en un modelo que facilita el consenso y la coordinación.

Valoración de las empresas

Aspectos que se han tenido en cuenta para la valoración que realizan las empresas del proyecto:

- Posibles beneficios para el sector
- Satisfacción con la metodología experimentada
- Confianza / Actitudes hacia el procedimiento
- Aspectos de mejora

Beneficios para el sector

Se destaca, por parte de los empresarios encuestados, que un sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias profesionales tendrá un efecto positivo en la mejora de la formación continua de los trabajadores, ayudará a racionalizar los procesos de selección de personal; mejorará la calidad en el sector, dando mayor prestigio a la empresa y traerá una mayor satisfacción profesional del trabajador.

Satisfacción con la metodología experimentada

La valoración de la metodología utilizada ha sido positiva, afirmando los encuestados que ha resultado sencilla y rápida de aplicar. Se ha puesto de relieve el rigor técnico durante el proceso y esto se valora como positivo, ya que va a permitir obtener conclusiones prácticas ante futuras actuaciones en esta materia.

Actitudes hacia el procedimiento

Los resultados obtenidos avalan la buena acogida de la aplicación. Se ratifica la idea que la mayor garantía de calidad para los usuarios de un sistema de reconocimiento y evaluación de competencias profesionales reside en su carácter transparente, creíble y justo. En este sentido se manifiesta la idea que es necesario disponer de evaluadores que sean profesionales altamente cualificados en su sector.

Aspectos de mejora

Las empresas manifiestan que el proyecto debe ampliarse a otros trabajadores y sectores y que el procedimiento debe abarcar más unidades de competencia para ser más completo.

Indican que sería conveniente una mayor participación en el proceso de evaluación, para potenciar la recogida de evidencias directas de desempeño, mediante la observación en el puesto de trabajo. En este sentido, los sectores profesionales consideran necesario disponer de una regulación legal de todo el proceso de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales que asegure una mejor vigilancia y control de la evaluación.

Valoración de los candidatos

Los candidatos han sido encuestados en relación con los siguientes aspectos del proyecto: conocimiento del proyecto; dificultades encontradas en el manejo de los documentos e instrumentos; valoración del trabajo de orientadores y evaluadores; motivaciones de participar en el proyecto; mejoras a introducir.

Satisfacción con la información del proyecto

La mayor parte de los candidatos consultados manifiesta disponer de un buen conocimiento del procedimiento. Sin embargo, hay Comunidades que señalan la necesidad de una mayor difusión respecto al Sistema Nacional de Cualificaciones entre las empresas y trabajadores del sector.

Accesibilidad en el manejo de documentos e instrumentos

Un alto porcentaje de los candidatos manifiesta que los documentos que ha manejado durante el proceso han sido bien comprendidos y por lo tanto no ha habido dificultades con su manejo, debido sin duda al trabajo realizado por los orientadores y evaluadores durante el proceso.

Actitudes y Satisfacción con el trabajo de orientadores y evaluadores

Hay una opinión muy favorable al trabajo de los orientadores en líneas generales. En relación con los evaluadores se estima adecuado su trabajo aunque también se señala que la fase de evaluación fue demasiado rápida y que debería haber sido más exhaustiva o dura.

Motivaciones para participar en el proyecto

La gran mayoría de los candidatos han participado en el proceso buscando alcanzar un título o certificado. Otros motivos mencionados son aprender, mejorar y curiosidad por el proyecto. Por último es interesante de señalar que en la Comunidad Navarra y en el sector de la ayuda domiciliaria, el reconocimiento social de esta ocupación es el principal motivo para participar en la experiencia.

Mejoras a introducir

La evaluación en el propio puesto de trabajo de los candidatos aparece como elemento clave a considerar en el desarrollo del proyecto ERA. Esta idea se refuerza con que estos encuestados afirman que la evaluación habría de acercarse más a la realidad de la

profesión, dando de esta manera mayor peso específico a las evidencias directas de desempeño. Junto a esto se considera que hay que prestar más atención a las evidencias indirectas, valorando más la experiencia profesional, para que tenga mayor peso en el proceso.

Otro aspecto significativo es que los candidatos encuestados afirman que el proceso de evaluación ha sido demasiado rápido, en el sentido que piden un período más largo para la evaluación.

6. RESULTADOS

6.1. Resultados obtenidos por los candidatos

En este apartado se describen los resultados en términos de eficacia, es decir, saber si los candidatos han podido demostrar sus competencias en el proceso de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias experimentado. Para ello, se han elaborado unas tablas y gráficos donde se muestran los resultados cuantitativos obtenidos.

En las tablas 1 y 2, se expresan datos relativos a:

- Número y porcentaje de candidatos que inician la fase de intervención
- Número y porcentaje de candidatos que obtienen acreditación completa: implica la evaluación positiva en todas las Unidades de Competencia, ya sean pertenecientes a Títulos o a Certificados de Profesionalidad
- Número y porcentaje de candidatos que obtienen acreditación parcial: implica la evaluación positiva al menos en una de las Unidades de Competencia objeto de reconocimiento y acreditación

En los gráficos 1, 2 y 3 se representan las acreditaciones obtenidas por lo candidatos, expresadas en porcentaje de acreditaciones completas, parciales y su distribución porcentual total, respectivamente.

Así, el número total de candidatos que han sido evaluados en este proceso experimental ha ascendido a 302, ajustándose esta cifra a la inicialmente establecida, teniendo en cuenta una media de 20 - 25 aspirantes para cada referente y Comunidad Autónoma.

El número de candidatos que obtienen evaluación positiva en alguna de las unidades de competencia asciende a 270. Esto supone aproximadamente un 90% respecto de los candidatos que inician la fase de evaluación, indicando este alto índice que:

- El modelo establecido para evidenciar las competencias de los candidatos y los métodos tanto directos como indirectos aplicados ha sido válido para que los candidatos evidencien sus competencias profesionales.
- Tanto la selección como la fase de sensibilización y orientación se han realizado en todas las Comunidades Autónomas con rigor y profesionalidad.

Sin embargo, se aprecian diferencias significativas en cuanto a la obtención de acreditaciones completas en los diferentes referentes objeto de experimentación. Así, mientras que en cocina, carrocería, asistencia domiciliaria, peluquería, jardinería y solador / alicatador los resultados obtenidos se acercan o superan la media, en restaurante y bar, mantenimiento e instalaciones (climatización / fontanería) e instalaciones singulares / electricidad, los porcentajes de acreditación obtenidos son muy bajos (entre el 10% y el 57%). Esta diferencia se debe a dos factores:

- La existencia de unidades de competencia muy dispares en el Título y el Certificado de profesionalidad, lo que origina un bajo porcentaje de acreditaciones totales. Sin embargo si observamos el total de los candidatos que superan alguna unidad de

competencia, se llega al 90% en el caso de climatizador / fontanero y al 67% en el caso de instalaciones singulares / electricidad.

- La existencia de unidades de competencia difíciles de acreditar para la mayoría de profesionales de un determinado ámbito. Así, en el caso de Restaurante y bar, la UC relativa a "Asesorar sobre bebidas, prepararlas y presentarlas", presente tanto en el Título como en el certificado, ha resultado bastante lejana para los profesionales, ya que la mayoría de los candidatos respondían a un perfil de camarero y no al de barman, que sería el que domina las competencias establecidas en la citada unidad de competencia.

TABLA 1

REFERENTE PROFESIONAL	CANDIDATOS QUE INICIAN LA FASE DE INTERVENCIÓN	CANDIDATOS QUE OBTIENEN ACREDITACIÓN COMPLETA	CANDIDATOS QUE OBTIENEN ACREDITACIÓN PARCIAL	CANDIDATOS QUE NO OBTIENEN ACREDITACIÓN
COCINA	45	41	3	1
RESTAURANTE Y BAR	20	2	5	13
CARROCERÍA	45	43	2	0
MANTENIMIENTO E INSTALACIONES	40	20	16	4
INSTALACIONES SINGULARES/ ELECTRICIDAD	42	24	4	14
ASISTENCIA DOMICILIARIA	38	38	0	0
PELUQUERÍA	27	22	5	0
JARDINERÍA	21	21	0	0
SOLADOR/ALICATADOR	24	24	0	0
TOTALES	302	235	35	32

Nota:

La acreditación completa implica la evaluación positiva en todas las Unidades de Competencia, ya sean pertenecientes al Título o al Certificado de Profesionalidad.

La acreditación parcial implica la evaluación positiva en alguna de las Unidades de Competencia objeto de reconocimiento y acreditación.

TABLA 2

REFERENTE PROFESIONAL	% CANDIDATOS CON ACREDITACIÓN COMPLETA	% CANDIDATOS CON ACREDITACIÓN PARCIAL	% CANDIDATOS SIN ACREDITACIÓN
COCINA	91,11	6,66	2,22
RESTAURANTE Y BAR	10	25	65
CARROCERÍA	95,55	4,44	0
MANTENIMIENTO E INSTALACIONES	50	40	10
INSTALACIONES SINGULARES/ELECTRICIDAD	57,14	9,5	33,33
ASISTENCIA DOMICILIARIA	100	0	0
PELUQUERÍA	81,48	18,51	0
JARDINERÍA	100	0	0
SOLADOR/ALICATADOR	100	0	0
TOTALES	**77,81**	**11,58**	**10,61**

Nota: La acreditación completa implica la evaluación positiva en todas las Unidades de Competencia, ya sean pertenecientes al Título o al Certificado de Profesionalidad.

La acreditación parcial implica la evaluación positiva en alguna de las Unidades de Competencia objeto de reconocimiento y acreditación.

GRÁFICO 1

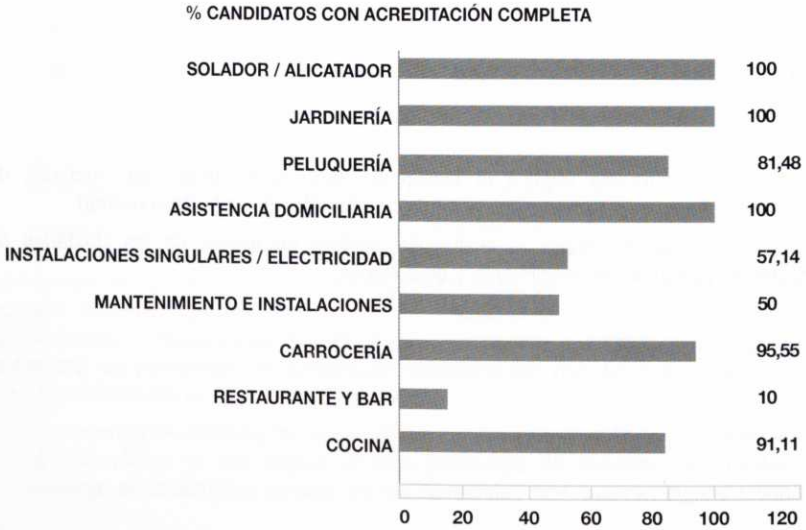


GRÁFICO 2

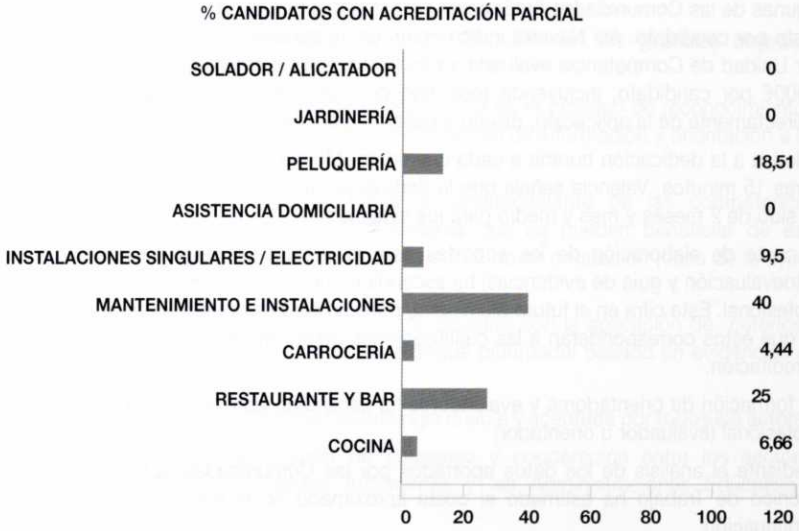
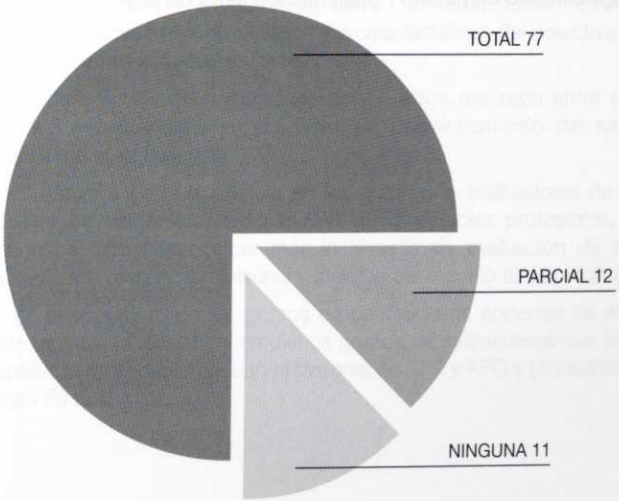


GRÁFICO 3



6.2. Estimación de costes del Proyecto

Algunas de las Comunidades Autónomas participantes han expresado datos concretos del coste por candidato. Así Navarra indica como coste aproximado del proceso global 200€ por Unidad de Competencia evaluada y candidato. Galicia señala que el coste asciende a 2.000€ por candidato, incluyendo todo tipo de reuniones y gastos derivados directa e indirectamente de la aplicación, diseño y desarrollo del proyecto.

Relativa a la dedicación horaria a cada candidato, Murcia indica como media la cifra de 7 horas 15 minutos. Valencia señala que la dedicación en este proyecto de los orientadores ha sido de 2 meses y mes y medio para los evaluadores.

El coste de elaboración de los soportes para la evaluación (referente, cuestionario de autoevaluación y guía de evidencias) ha ascendido como media a 9.500€ para cada familia profesional. Esta cifra en el futuro disminuirá, pues no será necesario elaborar los referentes ya que éstos corresponderán a las cualificaciones objeto de reconocimiento, evaluación y acreditación.

La formación de orientadores y evaluadores ha ascendido aproximadamente a 1.700€ por profesional (evaluador u orientador)

Mediante el análisis de los datos aportados por las Comunidades Autónomas, el Grupo Técnico de Trabajo ha estimado el coste aproximado en el futuro, que se desglosa a continuación:

Suponiendo una población a acreditar de 1.000 aspirantes/año y una media de 10 h de dedicación/candidato (entre orientadores y evaluadores) y teniendo en cuenta unas 1.700 horas de trabajo/año/persona, se necesitan 6 personas (1 orientador y 5 evaluadores) para los citados candidatos. Si consideramos un coste salarial medio de 35.000€/profesional, la evaluación de cada candidato ascendería a 210€, aproximadamente. A esta cifra habría que sumarle los gastos derivados de material, infraestructuras y estructura organizativa, por lo que **el gasto aproximado candidato / cualificación sería de 400€**.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos, se puede deducir que los **grandes objetivos alcanzados** en este proyecto han sido:

- Se ha conseguido un alto grado de transparencia en el proceso de reconocimiento y evaluación, con la creación de un amplio dispositivo de información y orientación a los candidatos.
- Se ha estimulado la demanda hacia el reconocimiento de las competencias profesionales, en segmentos de trabajadores que se pueden beneficiar de este procedimiento, mediante el reconocimiento social de su ocupación (caso de la ayuda a domicilio).
- Se ha conseguido mantener el principio de equidad con la aplicación de criterios y métodos de evaluación basados en un enfoque plurimodal basado en evidencias de competencia.
- Se han sentado las bases de una metodología creíble y aceptada por todos los actores.
- Se ha alcanzado un alto grado de consenso y cooperación entre los sectores profesionales, las Comunidades Autónomas y las Administraciones Educativa y Laboral.
- Se han identificado las necesidades de formación de los candidatos que han participado en el proyecto.

Las **conclusiones** que se desprenden del estudio de los datos y de las valoraciones aportadas de la experimentación del proceso por las Comunidades Autónomas son las siguientes:

1. El modelo ha resultado válido y aplicable en todas las Comunidades Autónomas participantes, resultando un elemento clave la flexibilización establecida en el desarrollo del proceso para ajustarse a las características del colectivo diana y de la Comunidad Autónoma donde se ha aplicado.
2. Valoración muy positiva del trabajo de colaboración realizado entre orientadores y evaluadores, especialmente en las fases de posicionamiento del candidato y de planificación de la evaluación.
3. Valoración positiva de la existencia en los grupos de evaluadores de profesionales procedentes de diferentes ámbitos: FPR, FPO y sector profesional, ya que esta interacción ha permitido acercar más la filosofía de evaluación de evidencias de competencia a la realidad profesional y alejarse del modelo academicista.
4. Validez de la estructura de los grupos de definición de soportes de evaluación. Ha resultado muy útil la existencia en dichos grupos de evaluadores que posteriormente van a aplicar el procedimiento, con profesores de FPR y FPO y profesionales en activo del campo de referencia.

5. Utilidad y validez de los soportes de evaluación diseñados: referente de competencias; cuestionario de autoevaluación; dossier de competencias y guía de evidencias de competencia, resultado muy útiles en el desarrollo del proceso, aunque se indica la necesidad de ajustes, como la redefinición del dossier de competencias para evitar duplicidades en la recogida de los datos.
6. En la interpretación de referentes de competencia y cuestionarios de autoevaluación por parte de los orientadores, se han detectado algunas dificultades debidas a la falta de formación técnica; no habiendo unanimidad de las Comunidades Autónomas en cuanto al perfil y formación de los mismos.
7. El dossier de competencia ha sido un elemento fundamental en el procedimiento ERA, aunque, por su novedad ha presentado ciertas dificultades tanto a candidatos como a empresas a la hora de recopilar las evidencias indirectas, a lo que hay que añadir la premura de tiempo en el que ha sido confeccionado.
8. El desarrollo de la fase de intervención se ha visto dificultado por la existencia, en algunos casos, de incompatiblidades horarias entre los centros de evaluación y los candidatos.

Del estudio de los resultados y las conclusiones, el grupo técnico de trabajo quiere señalar las siguientes **recomendaciones**:

- Dar un mayor impulso a la difusión del proyecto en los ámbitos profesionales e institucionales.
- Potenciar la recogida de evidencias directas en el puesto de trabajo. Si existe una mayor implicación de los agentes sociales será más factible alejarse de un modelo de evaluación tradicional y acercarse a un modelo real que pueda poner de manifiesto las evidencias de competencia de los candidatos en un entorno real de trabajo.
- Mejorar en la cualificación de orientadores y evaluadores a través de la creación de programas de formación específica sobre evaluación de competencias, potenciando la colaboración entre ellos en el desarrollo del proceso.
- Conciliar los tiempos de orientación y evaluación con la disponibilidad horaria de candidatos y entornos productivos.
- Dar a conocer en profundidad el dossier de competencias como método de recogida de evidencias indirectas y orientar sobre cómo obtener una documentación de calidad que avale las evidencias presentadas.
- Disponer de una oferta formativa específica amplia y dirigida a todos los candidatos: para los que no pasen a la fase de intervención, para los que no superen dicha fase o para los que obtengan una evaluación positiva en el proceso.
- Llevar a cabo el desarrollo normativo que sustente el procedimiento.
- Diseñar los soportes de evaluación para el reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias derivadas de las cualificaciones del CNCP. Los grupos encargados del diseño podrían ser los mismos que actualmente están elaborando las cualificaciones del CNCP para cada una de las familias profesionales.

- Realizar los siguientes estudios:
  - Estudio sobre el impacto que tiene en un candidato la acreditación obtenida en el procedimiento experimental.
  - Análisis de los recursos humanos, materiales y económicos a destinar en caso de generalización de este procedimiento.

Con estos estudios se podría dar respuesta a los siguientes aspectos fundamentales:

- ¿Cuánto cuesta reconocer y evaluar las competencias profesionales adquiridas en la experiencia laboral? ¿Cuál es el coste de reconocer y evaluar una cualificación completa?
- ¿Cuánto tiempo es necesario dedicar a un candidato que quiere obtener una cualificación completa?
- ¿Qué capacidad tendría un procedimiento de las características del proyecto ERA?
- ¿Cuántos candidatos podrían ser reconocidos y evaluados anualmente?
- ¿Qué modelo de reconocimiento del aprendizaje informal es más pertinente de aplicar en el marco de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional?
- ¿Qué competencias deberían tener los orientadores y evaluadores?
- ¿Qué mecanismos de garantía de calidad son más eficientes para asegurar la credibilidad del procedimiento?

8. BIBLIOGRAFÍA RELACIONADA

- Certificación y Legibilidad de la competencia. Boletín Cinterfor nº 152.
- Identification, validation et accreditation de l´aprrentissage anterieur et informel en France (Cedefop 1997).
- Identification, validation and accreditation of prior and informal learning in UK (Cedefop 1997).
- AGORA V(2002) Detección, evaluación y reconocimiento de competencias no formalizadas. Cedefop Panorama Series 46.
- Evaluation du dispositif experimental CCP/Rapport final (2001).
- NCVER(2002). « Thinking about RPL : A Framework for discussion.
- MEDEF(2002) « Reconnnaisance et competences.
- SAQA(2002) « The recognition of prior learning in the context of the South African National Qualification Framework.
- Identification and validation of prior and non-formal learning (Cedefop 1997).
- Make learning visible. Jens Bjornavold (2001).
- Maximising confidence in assessment decision-making (NCVER 2002).
- Improving the validity of competency-based assessment (NCVER2001).
- The Changing institutional and political role of non-formal learning: European trends. Jens Bjornavold, Cedefop 2001.
- Situación del reconocimiento del aprendizaje no formal en España (Cedefop 1999).
- Estado actual de la certificacion profesional por competencias (Idfo, 1998).
- Evaluer, valider et certifier les competences professionnnelles. CNPF 1998.
- Queensland Goverment(2001) "Moderation of Assessment in Vocational Education and Training".
- Accreditation of prior learning in the Netherlands. CINOP 1997.
- The NVQ and GNVQ Assessor Handbook Second edition, 1997.
- The economic beneficits of recognizing learning and learning credentials in Canada. Conference Board of Canada, 2001.
- La validation des acquis d´expererience par le Ministére de l´Emploi et de la Solidarité, A.M. Charaud 2001.
- La reconnaisance et la validation des acquis informels en France, A.M.Carraud, 2001.
- La validation des acquis de l´experience. Secretariat d´etat aux droits des femmes et a la formation professionnelle, 2001.
- Bessy (2000) La certification des competences professionnelles: l´experience britannique.

- La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación Profesional. Leonard Mertens, 1998.
- Análisis ocupacional y funciones del trabajo. Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral (CONOCER), 1998.
- Competencia laboral: Sistemas surgimiento y modelos. O.I.T. Leonard Mertens.1996.
- Wolf (2001) La diversité des certifications professionnelles: un eclairage europeen. En quels fondements pour la certification professionnelle? Un autre regard pour certifier. Cereq.

9. PARTICIPANTES EN EL PROYECTO

Coordinación General:

MANUEL CORREDOIRA LÓPEZ	Subdirector General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
IGNACIO FERNÁNDEZ TOCA	Jefe de Área de Innovación y Cualificación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia

Como integrantes del Grupo Técnico de Trabajo:

JOSÉ RAMÓN ÁLVAREZ FERNÁNDEZ	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
LEOCADIO BRUN MUÑOZ	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
BERTA JIMÉNEZ GANCEDO	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
JOSÉ LUIS LUQUERO VELÁZQUEZ	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
ELENA MARTÍN CHECA	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
MARINA SASTRE HERNANGÓMEZ	Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa Ministerio de Educación y Ciencia
EMILIO SOUTO DÍEZ	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
JUAN PEDRO TERUEL BOTELLA	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
CRISTINA VÁZQUEZ BLANCO	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Como Coordinadores de las Comunidades Autónomas:

MANUEL ÁVILA ANDRÉS	Andalucía
JESÚS GARCÍA NOVILLO	Castilla-La Mancha
MARISA MALLO FERNANDEZ	Galicia
VICENTE YÁÑEZ GONZÁLEZ	Galicia

Carmen María Zamora Párraga	Murcia
Javier Baigorri López	Navarra
Imanol López Lacalle	País Vasco
Francisco de Juan Company	Valencia

Como Orientadores y Evaluadores:

Orientadores:

Andalucía:

Enrique López Ruíz

Purificación Pérez Hidalgo

Castilla-La Mancha:

Laura Palos Triguero

Marta Roldán Martinez

Carlos José Riquelme Jiménez

Galicia:

Mª Encarnación Vidal Caminero

María Magdalena Duarte Blanco

Murcia:

Ana Isabel Tudela Patón

Juana Ruiz del Cerro

Navarra:

Pilar Ruíz Cobo

Esther Monterrubio Ariznabarreta

María José Blasco Guerola

Delia Oiz Ibarrola

País Vasco:

Agustín Martínez Montoya

Rafael Manero González

Valencia:

Daniel Torregrosa Sauquillo

Inmaculada Villena Cuartero

Evaluadores:

Andalucía:

José Ávila Díaz
Jesús Camarero Taberas
Florencio Carballo Contreras
Emilio Hidalgo Serrano
Jose Carlos Molina García
Juan Jesús Pozo Romero
Carmen Vargas Lora
Elena de Haro Aramberri
Roque Correa Pereira
Rufino Jiménez Montilla

Castilla-La Mancha:

Mª Teresa Martínez Sánchez
Miguel Piña de Lamo
José Ángel Olmedo Parra
José Luis Pérez Martín
Luis Alberto Miguez Iglesias
Rosa Parra Onteniente
Eladio Cavero Martínez
Francisco Javier Fernández Jareño
María Obdulia Hervás Usano
Antonio Alfaro Hernández

Galicia:

José Fernando Méndez de Andes Rodríguez
Plácido Miranda Moreira
Francisco Antonio Orge Lorenzo
José Balboa Ayán
Juan Silva Alvite
Roberto Bermejo González
José Manuel Vázquez Turnes
Julio César García Díaz

Murcia:

Amancio Dato Ruiz
Andrés Guerrero Alcaraz

Francisco Miguel Zamorano Lucas

Cristino Hernández Martín

Benito Alcaraz Ortas

Antero José López Ocaña

Melchor Palmero Palmero

Carmelo Javier Vidaña Enrique

Navarra:

Francisco Javier Martínez Cía

Jesús Ureta Prado

Miguel Ignacio Platero Alda

Natalia Pérez Martínez

Ricardo Guerra Azcona

País Vasco:

Koldo Gamboa Vázquez

Francisco Corcuera Villacián

Ignacio Sáenz de la Cuesta Fernández de Luco

Jon Aguirrezabala Olasagasti

Carlos Saludes Blanco

Luis Alberto Aristondo Icíar

David Aspiazu Miñano Mayor

Nicolás Morillo Urionabarrenetxea

Luis Herrero del Arco

Valencia:

Luis Martínez Serra

José Mª Arnau Carreras

Juan Forner Jumilla

Néstor Perales Martínez

Joaquín Luis Pla Solves

Francisco Juan Gamir Sorio

Vicente Martínez Sanz

José Adolfo Llabata Luzón

Teresa Pla Méndez

Amelia García Pérez

Como componentes de los grupos de elaboración de Soportes de la evaluación:

HOSTELERÍA Y TURISMO (RESTAURANTE Y BAR)

Juan Pedro Teruel Botella	Director	MECD
Ainhoa Gardeazábal Sanz	Experta	País Vasco
Carmelo González Erice	Experto	Navarra
Moisés Gutiérrez León	Experto	Castilla-La Mancha
Antero José López Ocaña	Evaluador	Murcia

CARROCERÍA

Juan Pedro Teruel Botella	Director	MECD
Cristino Hernández Marín	Evaluador	Murcia
Francisco Corchera Villacián	Evaluador	País Vasco
Antonio García Rodríguez	Experto	País Vasco

HOSTELERÍA Y TURISMO (COCINA)

Berta Jiménez Gancedo	Directora	MECD
Roberto Bermejo González	Evaluador	Galicia
Juan Carlos Carretero Serna	Experto	Castilla-La Mancha
Rufino Jiménez Montilla	Evaluador	Andalucía
Jesús Sordo García	Experto	Galicia
Iñaki Uribe Azpitarte	Experto	País Vasco
Roque Correa Pereira	Evaluador	Andalucía

ASISTENCIA DOMICILIARIA

Berta Jiménez Gancedo	Directora	MECD
Carmen González Ges	Experta	CEOE
María Jesús Izquierdo Escudero	Experta	Valencia
Adolfo Llavata Luzón	Evaluador	Valencia
Patricia María Macías Sánchez	Experta	Galicia
Aurora Morán González	Experta	CCOO
Miguel Ángel Platero Alda	Evaluador	Navarra

INSTALACIONES SINGULARES / ELECTRICIDAD

Leocadio Brun Muñoz	Director	MECD
Luis Alberto Aristondo Icíar	Evaluador	País Vasco
Eladio Cavero Martínez	Evaluador	Castilla-La Mancha
Carlos Goikoetxea Etxeberría	Experto	País Vasco
Javier Inziarte Gallardo	Experto	País Vasco
Luis Ortiz de Pinedo Cotilla	Experto	País Vasco
Tomás Villameriel Aguirre	Experto	País Vasco

SOLADOR / ALICATADOR

José Luis Luquero Velázquez	Director	MECD
Miguel Cebrián Picazo	Experto	Castilla–La Mancha
José Luis González Rodríguez	Experto	Galicia
José F. Méndez de Andes Rodríguez	Experto	Galicia
Domingo Reguera López	Experto	Galicia

JARDINERÍA

Cristina Vázquez Blanco	Directora	INEM
Julián Díaz del Valle	Experto	Galicia
Mª Carmen López Marcos	Experta	Galicia
José Manuel Rial Budiño	Experto	Galicia
Salvador Rouco Vázquez	Experto	Galicia
Jesús Ureta Prado	Evaluador	Navarra

MANTENIMIENTO E INSTALACIONES

Emilio Souto Díez	Director	MECD
Manuel Aldana Barroso	Experto	País Vasco
Francisco Javier Cebrián Córdoba	Experto	Castilla-La Mancha
Manuel Echevarri Videgán	Experto	Navarra
Emilio Hidalgo Serrano	Evaluador	Andalucía
Luis Martínez Serra	Evaluador	Valencia

PELUQUERÍA

Elena Martín Checa	Directora	INEM
Francisco Javier Fernández Carreño	Evaluador	Castilla-La Mancha
Aurelia López Vázquez	Experta	Galicia

ESTE INFORME HA SIDO ELABORADO POR EL GRUPO TÉCNICO DE TRABAJO:

José Ramón Álvarez Fernández	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Leocadio Brun Muñoz	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Berta Jiménez Gancedo	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
José Luis Luquero Velázquez	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Elena Martín Checa	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Marina Sastre Hernangómez	Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa Ministerio de Educación y Ciencia
Emilio Souto Díez	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Juan Pedro Teruel Botella	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Cristina Vázquez Blanco	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Anexo 1

DOCUMENTO ERA 00

PROYECTO EXPERIMENTAL
PARA LA EVALUACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO
DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES
(Presentado al Consejo General
de la Formación Profesional en el primer trimestre de 2003)

ÍNDICE

NECESIDAD DEL RECONOCIMIENTO DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES

En el actual panorama de globalización de los mercados y de continuo avance de la sociedad de la información, las estrategias coordinadas para el empleo que postula la Unión Europea se orientan con especial énfasis hacia la obtención de una población activa cualificada, apta para la movilidad y libre circulación, cuya importancia se resalta expresamente en el Tratado de la Unión Europea.

En este contexto, es necesario garantizar en todo momento la correspondencia entre las cualificaciones profesionales y las necesidades del sistema productivo.

Integrar las distintas ofertas formativas e instrumentar el reconocimiento y la acreditación de las cualificaciones profesionales favorecerá, sin duda, la formación a lo largo de la vida y el incremento de los niveles medios de cualificación de los ciudadanos, el progreso profesional de las personas y la calidad en los empleos, en un contexto de libre movimiento de los trabajadores y de los profesionales en el ámbito de la Unión Europea.

La necesidad de reconocimiento y acreditación de las cualificaciones obtenidas por vías no formales de aprendizaje, o mediante experiencia laboral, se hace mayor para determinados grupos, tales como:

- Jóvenes que abandonaron la escuela y se incorporan al mercado de trabajo.
- Los trabajadores adultos que no poseen una acreditación de su cualificación.
- El creciente número de inmigrantes que plantea la necesidad de hacer transparentes las competencias para mejorar sus posibilidades de inserción.

La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

La Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional crea el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y establece el marco para realizar la evaluación, el reconocimiento y acreditación de las mismas, cualquiera que haya sido la forma de su adquisición.

La evaluación y la acreditación de las competencias profesionales, adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, tendrá como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se desarrollará siguiendo, en todo caso, criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación. Cuando no se completen las cualificaciones recogidas en algún título de formación profesional o certificado de profesionalidad, se concederá una acreditación parcial acumulable.

La Ley establece también que el Gobierno, previa consulta al Consejo General de Formación Profesional, fijará los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias, así como los efectos de las mismas.

SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL

EL PROYECTO

El objeto de este proyecto consiste en diseñar, experimentar y contrastar una metodología que sirva de instrumento para evaluar, reconocer y acreditar las competencias y cualificaciones profesionales que pueden ser adquiridas por las personas mediante la experiencia laboral o mediante otras vías de aprendizaje no formal e informal.

Se trata de un proyecto experimental que pretende avanzar en el campo del reconocimiento de las competencias profesionales, tomando como referente el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, y entretanto se procede a su elaboración, se utilizarán unidades de competencia similares a las que configuran los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad.

Las acreditaciones obtenidas mediante el reconocimiento de competencias, junto con las competencias adquiridas en procesos de formación formales, completarán el historial profesional documentado de las personas a lo largo de toda su vida.

El proyecto lo promueve el Ministerio de Educación y Ciencia como una actuación de su Programa Operativo, cofinanciado por el FSE, y cuenta para el desarrollo de las distintas etapas con un Grupo Técnico y un Grupo de Seguimiento

En el Grupo de Seguimiento participan la Administración General del Estado, los Agentes Sociales y también formarán parte del mismo las Administraciones Autonómicas que se incorporen al proyecto.

El Grupo Técnico esta formado por personal de la Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa del MECD y del Instituto Nacional de Empleo. A este grupo, en la medida que sea necesario, se incorporarán otros técnicos propuestos por las demás entidades participantes.

El Ministerio de Educación y Ciencia informará al Consejo General de Formación Profesional del desarrollo del Proyecto y de sus resultados.

DESARROLLO DEL PROYECTO

Las principales fases del proyecto son las siguientes:

1. Elaboración del documento base

En esta primera fase se ha procedido a la recopilación y al estudio de las distintas prácticas de reconocimiento de la competencia profesional ya diseñadas en otros países de la OCDE. Como anexo, se adjuntan las referencias a diferentes países.

Con el fin de analizar las experiencias de aplicación de los distintos métodos de reconocimiento de cualificaciones en algunos países relevantes de nuestro entorno, el MECD tiene previsto realizar una Jornada de Trabajo con expertos de ciertos países el próximo día 31 de marzo de 2003.

2. Diseño del Procedimiento

Del estudio comparado de prácticas de otros países se concluye que varios son los elementos y dispositivos requeridos en un procedimiento de evaluación, reconocimiento y acreditación, sobre los cuales deben tomarse algunas decisiones. Para la organización y gestión, el Procedimiento deberá contar con dispositivos de:

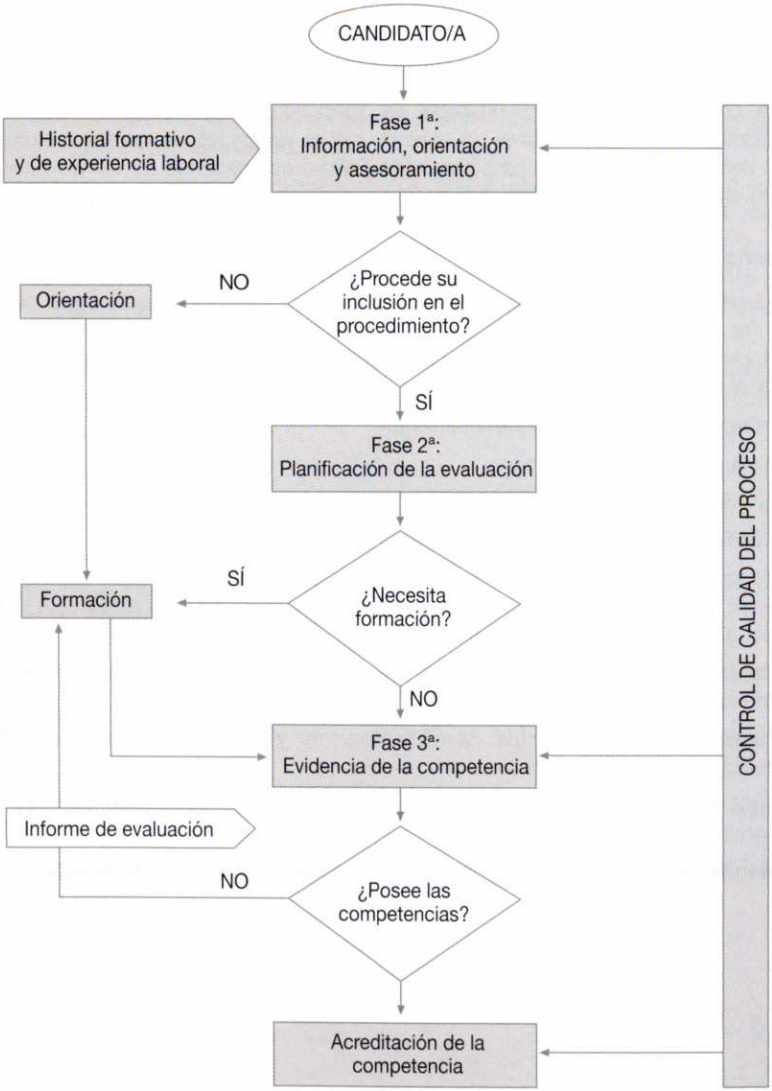
- Información, orientación y asesoramiento.
- Planificación de la evaluación.
- Evidencias de las competencias.
- Certificación y registro de las competencias.

En todo caso, para garantizar los criterios de fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación y el reconocimiento es necesaria una verificación interna y externa de todo el proceso, el cual se debe inspirar en principios de calidad, como, por ejemplo:

- **Validez:** se debe medir expresamente la competencia profesional, que es el elemento constitutivo de la cualificación.
- **Fiabilidad:** los instrumentos de reconocimiento y evaluación deben asegurar la uniformidad en los resultados.
- **Equidad:** el proceso de evaluación debe asegurar un tratamiento justo que considere las circunstancias de las personas.
- **Viabilidad:** la viabilidad económica del Procedimiento debe estar garantizada.

Un esquema general de las fases típicas que configuran el Procedimiento se indica en el siguiente gráfico:

PROCEDIMIENTO TIPO DE EVALUACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES



El proyecto experimental deberá facilitar la respuesta a diferentes cuestiones en relación con:

- **Aspirantes**: información que precisan. Documentos que deben aportar.
- **Métodos de evaluación**: cómo evidenciar la competencia. Tipos de pruebas a aplicar.
- **Centros evaluadores**: requisitos que deben cumplir.
- **Evaluadores**: perfil profesional. Formación adicional que deben recibir.
- **Contraste externo de la evaluación**: quién debe realizarla. Procedimiento que se ha de utilizar.
- **Acreditación**: instituciones acreditadoras. Requisitos que deben cumplir.

Destinatarios:

Serán trabajadores que posean competencias correspondientes a los títulos y certificados indicados en la tabla anterior y que pertenezcan a alguno de los siguientes colectivos:

1. Trabajadores en activo con una experiencia profesional de, al menos, cinco años relacionada con las competencias a evaluar y con edad comprendida entre los 30 y 40 años.
2. Trabajadores de edad comprendida entre los 40 y 50 años, en situación de desempleo, con una experiencia profesional de al menos tres años en las competencias a evaluar.
3. Jóvenes de 25 a 30 años con escasa cualificación.

El proyecto se desarrollará en los siguientes ámbitos:

Geográfico: Con el fin de facilitar el seguimiento del proyecto experimental, éste debe concentrarse en un número limitado de Comunidades Autónomas.

Sectorial: En el cuadro siguiente se especifican algunos títulos y certificados de profesionalidad que comparten Unidades de Competencia similares, sobre los que se podrá realizar la experimentación.

CAMPO DE CUALIFICACIONES	TÍTULO DE FORMACIÓN PROFESIONAL	CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD
Fabricación Electromecánica	Técnico en mecanizado	Preparador –programador de máquina–herramienta con C.N.C.
Instalación y mantenimiento	Técnico en instalación y mantenimiento electromecánico de máquinaria y conducción de líneas	Electromecánico de mantenimiento
Edificación y obra civil	Técnico en obras de hormigón	Encofrador
Madera, mueble y corcho	Técnico de fabricación a medida e instalación de carpintería y mueble	Ebanista
Comercio y marketing	Técnico en comercio	Gerente de pequeño comercio
Hostelería y turismo	Técnico en cocina	Cocinero

3. Aplicación de la metodología

La puesta en práctica de la metodología de reconocimiento requiere:

- Determinación de los requisitos y selección de los centros donde se realizará la experiencia.
- Determinación de la muestra a la que se aplicará el estudio experimental.
- La elaboración de instrumentos y materiales de apoyo (guía de evaluación, guía de control de calidad, manuales de procedimiento, manuales de formación...).
- Selección y formación de los agentes de orientación y evaluación.
- Aplicación a la muestra establecida de los procedimientos de reconocimiento y evaluación de las cualificaciones.

En el proceso de evaluación y reconocimiento de la competencia participarán orientadores y evaluadores previamente seleccionados y formados para esta labor, que orientarán y evaluarán a los candidatos y controlarán la calidad del proceso.

Dichas acciones serán complementadas con un diagnóstico previo de cada una de las personas que constituyan la muestra, sobre sus posibilidades de completar determinadas cualificaciones profesionales, u otras competencias afines y recomendables para mejorar su cualificación profesional.

4. Evaluación de la metodología

Durante el proceso de evaluación, reconocimiento y certificación, se aplicarán herramientas de evaluación de resultados para extraer, por una parte, conclusiones sobre posibles elementos de mejora del método y, por otra, información objetiva sobre los puntos fuertes y débiles de los dispositivos que forman parte del Procedimiento, así como para obtener información en relación con los costes que comporta su implementación.

5. Calendario de actuaciones

El proyecto experimental para la puesta en marcha del Procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de las cualificaciones se desarrollará a lo largo de 2003.

ANEXO: MODELOS DE RECONOCIMIENTO DE LAS CUALIFICACIONES EN PAISES DE LA OCDE

REINO UNIDO

1. Antecedentes y marco legal

Instaurado en los años 90, el Marco de las Cualificaciones Profesionales Nacionales (NVQ) supuso el primer sistema de evaluación, en la Unión europea, basado en estándares de competencia, diseñado por los sectores empresariales.

A partir de informes como el Beaumont (1996), Dearing (1996) y Capey (1995), durante los primeros años de funcionamiento del sistema de evaluación y certificación, y con el objetivo de resolver los problemas planteados y aprovechar la experiencia obtenida en esta primera etapa, se elaboró en 1993 el llamado "Acuerdo Común de las Entidades Certificadoras". Este documento estaba dirigido a los organismos encargados de certificar las competencias en el Marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y ha sido históricamente un instrumento clave para asegurar la calidad de las acreditaciones del sistema.

En 1997 se publicaron las Disposiciones para las Entidades Regulatorias de Cualificaciones Externas en Inglaterra (QCA), Escocia (SQA), Gales (ACCAC) e Irlanda del Norte (CCEA) con el objetivo de promover la confianza pública en la calidad, coste, rigor, efectividad y consistencia de los estándares de competencia a través de procesos de acreditación eficientes, efectivos y justos.

En el mismo año de 1997 la Autoridad Nacional de las Cualificaciones (QCA) sustituyó el Acuerdo Común por un Código de Prácticas de las Cualificaciones Profesionales Nacionales (NVQ) diseñado para promocionar la calidad, consistencia, rigor y equidad en la evaluación y acreditación de todas las cualificaciones del sistema.

2. Descripción del modelo

Principios básicos

En el Código de Prácticas publicado por la QCA en el año 2002 (que ha reemplazado al Acuerdo Común de 1997) se establecieron los siguientes principios de evaluación y acreditación de las cualificaciones profesionales:

- Todas las cualificaciones deben ser acreditadas sobre la base de una rigurosa, precisa y consistente evaluación de la realización profesional del candidato, siendo ésta llevada a cabo mediante criterios públicos y estándares específicos.
- Los procedimientos de evaluación de una entidad certificadora deben ser capaces de establecer si hay evidencia para determinar que el desempeño profesional del candidato cumple con los requisitos contenidos en el estándar de competencia. Además deberán determinar que las evidencias recogidas sean válidas, auténticas y suficientes.

- Una entidad certificadora deberá garantizar que la evaluación es consistente y respeta la integridad de cada estándar de competencia que conforma una cualificación.
- Los métodos de evaluación deberán ser apropiados para cada cualificación.
- La evaluación deberá estar basada en criterios accesibles a todos, en los que se detalle el conocimiento y las destrezas requeridas así como el rango completo de oportunidades para demostrar la competencia de los candidatos.
- La evaluación debe ser manejable y tener una buena relación coste/efectividad para hacer posible que los centros certificadores funcionen con la menor carga burocrática.
- Los materiales de evaluación deben ser presentados de manera clara y en un lenguaje no ambiguo a los candidatos, estando libres de toda discriminación.
- La entidad certificadora es responsable de determinar el conocimiento y las competencias requeridas por los evaluadores en un determinado campo profesional.

Fundamentos metodológicos

El sistema de evaluación basado en los estándares de competencia se apoya en los siguientes exigencias metodológicas:

a) La evaluación es individualizada.

b) Se garantiza el reconocimiento del aprendizaje previo o anterior, constituyéndose a tal efecto un "Dossier o Portafolio de competencias".

c) El enjuiciamiento de la competencia es de carácter dicotómico (competente/no competente).

d) La evaluación debe acercarse lo más posible al desempeño del candidato en el puesto de trabajo o en su defecto en un ambiente de simulación.

e) No hay tiempo limite o fijo a cumplimentar el proceso evaluativo.

f) La evaluación permite saber exactamente que es capaz de hacer un candidato.

g) El juicio de competencia se basa en evidencias producidas por el propio candidato.

Procedimiento

1° El candidato establece contacto con un centro de evaluación reconocido directamente o bien a través de un organismo certificador.

2° El organismo certificador asigna a uno o varios orientadores y evaluadores, acordando con el candidato un contrato de evaluación y formación.

3° Se prepara conjuntamente con el candidato un plan de evaluación.

4° El orientador ayuda al candidato a recopilar las evidencias de competencia.

5° El candidato presenta sus evidencias de competencia al evaluador.

6° El evaluador juzga las evidencias de competencia y, en su caso, consulta a otros evaluadores para garantizar que se están interpretando las normas correctamente.

7º Un verificador interno revisa los juicios de los evaluadores con el propósito de garantizar su consistencia.

8º Un verificador externo examina las evaluaciones y los registros de evaluación, controlando la calidad y transmitiendo las recomendaciones oportunas al organismo certificador que, en su caso, expide la certificación

9º Si el candidato es juzgado no competente, se establece un plan de formación para las áreas criticas de modo que éste pueda obtener evidencias significativas de competencia en un futuro próximo.

Estructuras de coordinación, gestión y participación

1. Autoridad Nacional de las Cualificaciones.
2. Ministerio para la Educación y Competencias.
3. Consejos Sectoriales de Competencias.
4. Agencia para el Desarrollo de los Sectores de Competencias

Dispositivos de gestión

El sistema británico de certificación de las NVQs es un sistema complejo que se construye sobre la base de preservar un elevado nivel de calidad a lo largo de todo el proceso de evaluación. Para ello, ha creado una "espiral" de aseguramiento de la calidad centrado en mecanismos continuos de verificación de todos los procedimientos, de modo que se pueda asegurar razonablemente la consistencia de la actividad de los evaluadores. En este sentido, el sistema se basa en los siguientes tres dispositivos:

a) Entidades Certificadoras, responsables de la autorización y buen funcionamiento de los centros especializados en la evaluación de la competencia. La calidad que ofrecen está bajo la responsabilidad de la Autoridad Nacional de las Cualificaciones. Tienen un papel importante en el sistema de verificación externo.

b) Centros de Evaluación. Se trata de instituciones educativas, centros de empresas o centros de formación orientados a proporcionar todos aquellos servicios implicados en el proceso de evaluación a sus clientes (candidatos y empresas). Proporcionan los equipos de evaluadores y verificadores internos.

c) Sistema de Verificación Interna y Externa, que representa el núcleo que garantiza la calidad en la aplicación de los procedimientos de acreditación de las cualificaciones, en el que tiene un papel importante la Autoridad Nacional de Cualificaciones.

FRANCIA

1. Antecedentes y marco legal

El procedimiento más utilizado y documentado en Francia para acreditar los aprendizajes adquiridos por la experiencia laboral es el de la "validación de las adquisiciones profesionales" (Validation des acquis professionnels o VAP).

El VAP fue instaurado por Ley en 1992, con el objetivo de permitir que cualquier persona que pudiera acreditar, al menos, cinco años de experiencia laboral pudiera ser eximida de una parte de las pruebas o exámenes de un diploma de la Educación Nacional. Esta dispensa era aprobada por un jurado de validación que se constituía en función de la naturaleza de la experiencia profesional del candidato. Por tanto, representaba sólo una dispensa parcial y en ningún caso se reconocía la totalidad de un diploma. Para alcanzar éste se requería pasar por un examen tradicional.

Los resultados del VAP durante estos años de funcionamiento no han cumplido con las expectativas suscitadas. Así, datos del año 2000 de la Educación Nacional reflejaban que únicamente 4.609 personas el total de los efectivos presentados, de los que el 37,9 % obtuvieron la totalidad de las dispensas solicitadas, el 49,6% una parte de las mismas y un 12,5% ninguna de ellas. El perfil de estos candidatos era: 3.735 activos con empleo; 833 demandantes de empleo y 41 inactivos. Hay que mencionar que el total de las personas que durante el año 2000 fueron informadas del procedimiento VAP fue de 28.781, de las que 6.487 fueron asesoradas y acompañadas durante el proceso. Por lo tanto se pueden extrapolar estos datos y llegar a la conclusión que apenas el 16% de los potenciales candidatos se presentaron finalmente al VAP.

Las limitaciones evidentes del VAP llevaron a su reforma mediante la promulgación de la Ley de Modernización Social en enero de 2002, que creó la "Validación de lo adquirido por la experiencia" (Validation des acquis de l´experience o VAE).

El ámbito o alcance de esta VAE, respecto a los colectivos beneficiarios, es muy amplio y contempla desde asalariados por cuenta propia y ajena (profesiones liberales, trabajadores agrícolas, artesanos y comerciantes) demandantes de empleo, y personas que han adquirido una experiencia no remunerada en el sector sindical o asociativo. De manera general la VAE se dirige a toda persona que, con o sin cualificación reconocida, desee adquirir una nueva, o completar y adaptar la que tiene, con el fin de reemprender o promocionar en una actividad profesional.

Finalmente cabe destacar la importancia del Acuerdo Nacional Interprofesional de 20 septiembre de 2003, relativo al acceso de los asalariados a la formación a lo largo de la vida en el que va a impulsar durante 2004 las modalidades sobre la puesta en marcha de un dispositivo de acceso a las certificaciones de cualificación profesional de las ramas profesionales.

2. Descripción del modelo

Principios generales

- Toda persona que desarrolla una actividad profesional puede adquirir la totalidad de un diploma de la Educación Nacional, un título del Ministerio de Trabajo o adquirir un certificado de cualificación que otorgan las ramas o sectores profesionales.
- La VAE produce los mismos efectos que los modos formales de acreditación.
- La VAE permite igualmente acceder a cursos de formación sin justificar un nivel de estudios de diplomas o títulos.
- El reconocimiento de lo adquirido por la experiencia, debe tener una relación directa con el contenido de los títulos o diplomas.
- La duración mínima exigida para acceder a la VAE es de 3 años de experiencia laboral.
- Un jurado de validación está encargado de apreciar el carácter profesional de las competencias adquiridas y su relación con los requisitos exigidos en los referenciales de los diplomas, títulos o certificados.
- El rechazo de un trabajador de una petición de VAE por parte de la empresa no constituye falta o motivo de despido.
- Movilización de todos los actores en clave de cooperación.
- La orientación y apoyo a lo largo de todo el proceso es crucial: durante la etapa inicial de acceso al procedimiento; en la producción del dossier de competencias y finalmente en el seguimiento de la decisión del jurado

Procedimiento de la VAE

1º El candidato a la VAE se dirige directamente a una institución u organismo que otorga un diploma, título o certificado de cualificación.

2º El candidato solicita ayuda y orientación a los organismos públicos y privados oficiales que dispensan servicios específicos de esta naturaleza.

3º Se constituye un dossier de validación de los aprendizajes adquiridos mediante un servicio de acompañamiento al candidato como ayuda para su cumplimentación.

4º La demanda del candidato de VAE, junto con el dossier, se remite a un jurado constituido y presidido conforme al reglamento y disposiciones que rigen las certificaciones oficiales. Las reglas generales de constitución de los jurados de validación están fijadas por decreto del Consejo de Estado. En su composición están representadas personas cualificadas de las profesiones afectadas por la VAE que comprenda una proporción equilibrada de hombres y mujeres.

5º Se produce una decisión del jurado a la vista del dossier y de una entrevista con el candidato. En algunos casos se solicita pasar por una prueba profesional real o simulada (caso de los Títulos del Ministerio de Trabajo).

6º La decisión del jurado adopta dos formas:

- Decisión de validación total, en la que el candidato obtiene la totalidad del diploma, título o certificado.
- Decisión de validación parcial, en la que el jurado estima que la experiencia del candidato corresponde con una parte del título, diploma o certificado, en cuyo caso el jurado acuerda con el candidato la formación complementaria necesaria para obtener la correspondiente acreditación, que debe adquirir en un plazo de hasta cinco años.

Esta nueva legislación ha traído la aparición de nuevas prácticas en la evaluación de la competencia. En este sentido no se concibe la certificación sin un plan individual de mejora profesional acordado entre el candidato y la empresa; el cambio del papel del jurado que se orienta hacia una actitud más positiva de valorización de la experiencia del candidato.

Por último la nueva situación que crea la VAE implica nuevas competencias para los actores: menor énfasis a la hora de impartir formación y mayor acento en los mecanismos de apoyo y acompañamiento de los candidatos.

3. Estructuras de coordinación y dirección

Comisión Nacional de Certificación Profesional (CNCP)

La CNCP (constituida el 13 de mayo de 2002, según el Decreto 26 abril 2002) está formada por los siguientes representantes:

- 16 representantes de Ministerios, como el de Asuntos Sociales y de la Salud; Cultura, Defensa, Industria, Pequeña y Mediana Empresa, Educación Nacional, Enseñanza Profesional, Enseñanza Superior, Ambiente, Transporte, Función Pública, Formación Profesional, Juventud y Deportes, Turismo y Trabajo y Empleo.
- 3 representantes de organizaciones patronales, como el Medef, la CGPME y la UPA.
- 5 representantes de organizaciones sindicales, como el CFE CGC, la CFTC, la CFDT, la CGT y la CGT-FO.
- 3 representantes de las Cámaras Consulares de Agricultura, Comercio e Industria y Profesiones.
- 3 representantes de las regiones.
- 12 representantes de personalidades cualificadas del mundo de la formación profesional, del Consejo Nacional de la Juventud, del Cereq, Inffo, Onisep, del Comité Consultivo de la Economía Social y de la Confederación Europea de Sindicatos.

Las principales misiones de la CNCP son la creación y puesta al día del Repertorio Nacional de Certificaciones Profesionales; contribuir a los trabajos internacionales sobre la transparencia de las cualificaciones y elaborar una nueva clasificación de los niveles de certificación relacionada con los empleos que sea susceptible de comparación europea e internacional.

4. Dispositivos de gestión

El Repertorio Nacional de Certificaciones Profesionales (RNCP, Decreto de 26 abril 2002) constituye la piedra angular del VAE.

El RNCP reúne todas las certificaciones profesionales otorgadas por organismos públicos, paritarios, privados o consulares que respondan a exigencias comunes establecidas y garantizadas por el Estado y los Agentes Sociales. Con la excepción de los diplomas y títulos del Estado, no hay ninguna obligación de figurar en el Repertorio. El hecho de figurar en el Repertorio no implica, en principio, ninguna indicación sobre la calidad de las formaciones de los organismos formadores.

El RNCP contiene todas aquellas informaciones que permitan trazar las rutas de certificación ligadas a un área de actividad y al ejercicio de un oficio o profesión.

Para figurar en este Repertorio, será necesario contar con el refrendo del Estado y los Agentes Sociales que han garantizado la validez de las certificaciones durante su fase de creación y ahora durante su fase de registro.

Aquellas certificaciones que no hayan sido concebidas por el Estado o los Agentes Sociales serán examinadas por la CNCP con el fin de poderlas integrar en el Repertorio.

El RNCP indicará asimismo las correspondencias y reconocimientos mutuos entre certificaciones de manera total o parcial; los efectivos anuales de los titulares de cada certificación y las condiciones particulares para la obtención de un diploma o título. Estas condiciones particulares deberán figurar en el reglamento del diploma o título.

El registro de un diploma o título tiene una validez de cinco años renovables por la Comisión Nacional.

NORUEGA

1. Antecedentes y marco legal

La ley sobre la Educación de Adultos de 1976 establecía que el Estado tenía la responsabilidad de proporcionar a los mismos la posibilidad de documentar sus conocimientos y destrezas en todas las áreas y niveles del sistema educativo público, no importando la manera en que hubiesen sido adquiridos dichos conocimientos y destrezas. Sin embargo, hay que esperar a 1997 para que el Parlamento inste al Gobierno a asegurar el derecho de las personas a ver documentada su competencia real. Para ello, se estima vital establecer un sistema de documentación y reconocimiento del aprendizaje no formal de los adultos, sin que éstos tengan que pasar por formas tradicionales de pruebas o exámenes.

En 1999 el Gobierno pone en marcha la llamada Reforma de las Competencias con el acuerdo de los Agentes Sociales y comienza a desarrollar un proyecto para el período 1999-2002.

2. Descripción del modelo

Principios básicos

Se han establecido los siguientes principios nacionales que guían el sistema de validación del aprendizaje no formal:

- Los métodos de validación están basados en acuerdos nacionales que tienen su reflejo en una base legal normativa.
- El reconocimiento de competencias es un proceso voluntario para el candidato y debe ser percibido como beneficioso para el mismo.
- Los métodos de validación se basan sobre conceptos clave como la fiabilidad y validez.
- Todas las partes interesadas del mundo de la educación y de los Agentes sociales comparten la responsabilidad en los métodos.
- La validación de los aprendizajes no formales se realiza frente a referenciales constituidos por "curriculums nacionales".
- La información dirigida a los sujetos es un importante instrumento para facilitar la comprensión y motivación de los sujetos situados en el mercado laboral.
- La consistencia del procedimiento de validación se basa en principios nacionales de evaluación.
- Para ser aceptada una competencia adquirida por la vía no formal ésta tiene que ser equivalente a una formal establecida.

Procedimiento general

El procedimiento para el reconocimiento de la competencia en el entorno laboral consta de 4 etapas o fases: Información y Guía; Identificación y Sistematización del aprendizaje previo; Evaluación y Pruebas Documentales.

Fundamentos Metodológicos

Métodos del aprendizaje no formal en el lugar de trabajo

Hacen posible que los trabajadores puedan visualizar, formalizar y por tanto capitalizar sus competencias profesionales ante un posible desarrollo profesional.

Los métodos constan de dos instrumentos: Certificado de Competencias y *Curriculum Vitae.*

El primero es un documento en el que el trabajador relaciona, con la ayuda de una guía escrita, las competencias que posee derivadas de su actividad profesional. Una vez elaborada por el trabajador se acuerda o valida con el empresario y se firma una declaración de competencias conjuntamente por ambos.

El currículum resume el historial profesional del trabajador, identificando todas las áreas de aprendizaje fruto de la experiencia laboral, así como las procedentes tanto del sistema educativo formal, como no formal e informal. En este sentido, se está estudiando la posibilidad de aplicar a este esquema el formato de *curriculum vitae* europeo diseñado por la Comisión.

Un total de 6.000 personas han tomado parte en los ensayos de documentación de sus aprendizajes adquiridos en la experiencia laboral a lo largo de los cuatro años de vigencia del proyecto.

Métodos del aprendizaje no formal e informal respecto a la educación secundaria superior.

El desafío es desarrollar métodos e instrumentos para la evaluación de los aprendizajes no formales e informales sobre la base de la igualdad.

El Instituto Noruego para la Educación de Adultos y el Ministerio para la Investigación y Desarrollo concibió el término "competencia equivalente" para dar el mismo valor a los aprendizajes no formales respecto a los formales. En este sentido, para ser reconocida una competencia equivalente era necesario que la competencia que se quiere validar tenga la misma naturaleza que la competencia formal que actúa como prescripción (de conocimiento requerido cuantitativo y cualitativo).

El procedimiento de evaluación consistió en las siguientes fases:

- Información y asesoramiento del candidato.
- Identificación de los aprendizajes no formales e informales, a través de la elaboración de un dossier de competencias.
- Evaluación de las competencias en el lugar de trabajo o en centros formativos. Se utilizan cuestionarios e instrumentos para medir conocimientos.

El total de participantes en los cuatro años del proyecto ha sido de 15.000 personas que han visto reconocidas sus competencias adquiridas por las vías no formales e informales.

A la luz de estos trabajos, los temas clave y desafíos del sistema noruego de reconocimiento son:

- El incremento de la información y desarrollo de los recursos humanos dirigido a la puesta en marcha de programas de formación de evaluadores en el sector educativo; la experimentación en el sector del voluntariado y la creación de redes en organizaciones de los sectores profesionales.
- El aseguramiento de la calidad, dirigido al aumento de la estandarización entre los múltiples métodos de evaluación; organizaciones más similares que actúan como centros de orientación hacia competencias y una mayor legitimidad de la documentación de competencias.
- La adopción de un enfoque holístico hacia las competencias en el que el reconocimiento del aprendizaje en el puesto de trabajo tenga la misma estima que el aprendizaje formal del sistema educativo; el reconocimiento de los métodos de evaluación aplicables en el entorno laboral y la cooperación entre todos los actores.

Estructuras de Coordinación y Gestión

- Instituto Noruego para la Educación de Adultos
- Ministerio para la Investigación y Desarrollo

HOLANDA

1. Antecedentes y Marco Legal

El sistema de evaluación y reconocimiento de los aprendizajes no formales en Holanda nace en 1993, cuando el Ministerio de Educación crea una comisión sobre el reconocimiento de cualificaciones adquiridas (EVK). Esta comisión elabora un informe en el que se establecen una serie de recomendaciones para desarrollar un sistema de reconocimiento de aprendizajes no formales. En 1994 el Comité para la Acreditación del Aprendizaje Previo concluye sus trabajos afirmando que un sistema de reconocimiento de los aprendizajes no formales es posible y necesario.

En 1996 se aprueba la Ley de Educación y Formación Profesional, que establece un sistema de cualificaciones basado en estándares de competencia diseñados por los sectores profesionales. En el marco de esta Ley se decide que sea el Centro Nacional Holandés para la Innovación en la Educación y Formación Profesional (CINOP) el encargado de desarrollar metodologías para el reconocimiento de los aprendizajes no formales a través de estándares de competencia que configuran cualificaciones.

Este sistema de reconocimiento se dirige a los siguientes colectivos:

- Personas sin un diploma oficial.
- Personas que hubieran abandonado prematuramente el sistema educativo.
- Personas que tratan de buscar nuevos itinerarios profesionales en su ámbito laboral.
- Personas sin un diploma oficial reconocido en Holanda (minorías étnicas provenientes principalmente de la inmigración).

2. Descripción del Modelo

Principios básicos

El sistema de reconocimiento del aprendizaje previo tiene en cuenta como principios básicos los siguientes:

a) Independencia

La evaluación de la competencia es independiente de las vías formales de formación. Se asume la separación entre la educación y formación por una parte y la certificación por otra, ya que tienen responsabilidades diferentes, aunque comparten un mismo fin: la cualificación profesional. Esto se expresa afirmando que lo importante es la competencia adquirida por la persona y no cómo la ha adquirido.

b) Transparencia

La evaluación se basa en criterios transparentes derivados de una estructura nacional de cualificaciones que tiene su eje principal en las prácticas de sectores profesionales.

c) Accesibilidad

Se considera que la adquisición de una acreditación reconocida oficialmente no pasa, necesariamente, por completar un itinerario educativo, sino que depende de que la persona cumpla con los requisitos contenidos en las cualificaciones, fiel reflejo de las situaciones profesionales del ámbito laboral.

d) Congruencia

Existe una congruencia entre el procedimiento de reconocimiento y evaluación y la estrategia de formación a lo largo de la vida. En este sentido el procedimiento de reconocimiento está diseñado desde la óptica del ciclo de aprendizaje permanente: planificación, ejecución, evaluación y complementación de competencias.

Fundamentos Metodológicos

El sistema de reconocimiento y evaluación de los aprendizajes no formales se apoya en las siguientes bases.

La evaluación de la competencia tiene como referente los criterios de realización profesional que representan conductas efectivas del sujeto en situaciones profesionales establecidas por los sectores profesionales. En este sentido, la evaluación debe acercarse al entorno real de los puestos de trabajo, aunque se acepta la simulación de situaciones por razones de seguridad, coste y oportunidad del procedimiento.

La naturaleza de la competencia profesional exige la aplicación de una pluralidad de opciones metodológicas que aseguren un alto nivel de fiabilidad en la evaluación.

Los instrumentos de evaluación deben responder a requisitos como la consistencia (fiabilidad) y validez. Se considera que estos requisitos son el resultado de un proceso de negociación entre los representantes de los sectores profesionales que son los que en última instancia validan las cualificaciones.

Procedimiento de Reconocimiento

Las fases del procedimiento son:

1ª Elaboración del dossier o portafolio de competencias

El candidato se registra en un centro especializado (suelen ser de ámbito regional) de reconocimiento y es informado del procedimiento por un consejero o tutor. Junto con este profesional, el candidato elabora su relación de experiencias significativas de aprendizaje en el entorno laboral (dossier o portafolio). En esta fase, el tutor está evaluando permanentemente la relevancia de las evidencias que el sujeto aporta en su dossier de competencias, realizando su comparación con los requerimientos de los estándares nacionales de cualificación.

Elaborado el dossier de competencias, el candidato se prepara, con el asesoramiento del tutor, para la realización de la evaluación de las competencias sobre las que no existen evidencias suficientes.

2ª Evaluación

Comienza por una entrevista en la que se plantean cuestiones o preguntas sobre aspectos relacionados con los requisitos de los estándares de cualificación. A continuación tiene lugar una práctica profesional lo más próxima posible a la situación profesional. Esta práctica se estima que puede ser realizada en un tiempo que oscila entre las 3 y 6 horas en función del tipo de unidad de competencia que se evalúe.

La evaluación (y ésta es una característica notoria del sistema holandés) finaliza con una entrevista en la que se plantea medir el nivel de comprensión de la práctica profesional realizada, por medio de preguntas que incitan a la reflexión de los candidatos sobre diferentes aspectos de su desempeño profesional. Esta entrevista es breve, de unos 30 minutos de duración.

3ª Toma de Decisión

El evaluador determina el resultado final que puede ser la certificación completa de la cualificación o el reconocimiento parcial de la misma indicando en este caso los módulos que faltarían por completar.

Estructuras de Coordinación y Gestión

- Ministerio de Educación.
- Centros Regionales de Reconocimiento y Evaluación.
- Cinop.
- Organismos de Formación Profesional.

FINLANDIA

1. Antecedentes y Marco Legal

El actual sistema de educación y formación profesional finlandés se concibió en 1994 desde la óptica de la competencia, adoptando un enfoque modular que le dotara de la necesaria flexibilidad.

El elemento central del sistema de cualificaciones es el de la evaluación de la competencia independientemente de su forma de adquisición. Esta idea toma cuerpo legal en la nueva ley de cualificaciones profesionales del mencionado año, que establece la posibilidad de exámenes libres para adultos. En este procedimiento estarían implicadas todas las partes tanto del mercado laboral como del mundo de la educación y formación profesional.

El sistema diseñado prevé el acceso de los adultos a la acreditación mediante pruebas profesionales aplicadas a los tres tipos de cualificaciones existentes: inicial (66), avanzadas (146) y especializadas (107).

2. Descripción del Modelo

Principios Básicos

El procedimiento finlandés tiene un fuerte componente social ya que trata de incorporar al mercado laboral a grupos marginales a través del reconocimiento de sus aprendizajes anteriores y del desarrollo posterior de sus competencias.

Para avanzar en la calidad de este procedimiento puso en marcha en 1999 el proyecto denominado ALVAR (Control de Calidad de las Cualificaciones Basadas en Competencias) en el que a partir de la cooperación de 10 sectores profesionales se pretendía llegar a un acuerdo para la unificación de las pruebas a escala nacional.

Los principios que guiaron estas pruebas fueron:

- Todas las personas con competencias adquiridas en la experiencia laboral podrían participar en las mismas.
- Su base consiste en definir las competencias profesionales necesarias que deben ser medidas y evaluadas.
- Se crearían Comités formados por representantes de trabajadores, empresarios y profesores que legitiman socialmente a las instituciones encargadas de llevar a cabo las pruebas.
- Las personas que superan estas pruebas son acreditadas con un certificado.

Fundamentos Metodológicos

Los exámenes profesionales están formados por pruebas con una duración que oscila entre los 3 días y las 2 semanas en función de la naturaleza de la cualificación evaluada.

Las pruebas abarcan una amplia variedad de situaciones profesionales ya sean reales o simuladas y cuya realización requiere la preparación de un plan individual.

Las metodologías de evaluación utilizadas son plurales y habitualmente se le da la posibilidad al candidato de elegir entre las siguientes:

- Dossier o Portafolio de competencias.
- Observación de tareas realizadas en el propio puesto de trabajo.
- Entrevistas (éstas de carácter complementario) orales y pruebas escritas.
- Evaluación por una institución educativa que aplica pruebas profesionales.

Los datos que se tienen indican que la primera opción se utiliza poco, debido a las dificultades que ponen las empresas, mientras la última es la opción más adoptada por los participantes.

En todo caso toda la evaluación está ligada a las directrices nacionales sobre las cualificaciones profesionales que elabora el Ministerio de Educación.

Procedimiento

El procedimiento, pese a tener similitudes con el sistema de evaluación británico, está menos estructurado y controlado que éste. De hecho en cada área ocupacional se manejan directrices y criterios propios y los comités de examen dejan mucha libertad de acción sobre las pruebas y su supervisión.

Esto lleva a que los evaluadores, al no tener criterios oficiales, a menudo se basen en el comportamiento del grupo como principal criterio para emitir un juicio de competencia del candidato, con lo que en la práctica se aplica una evaluación basada en la norma y no en criterios como el sistema británico.

El citado Proyecto Alvar prepara a los expertos en evaluación a la vez que desarrolla y mantiene un banco de pruebas para apoyar la misma.

La filosofía de este proyecto (financiado por el FSE) es que la forma más efectiva de asegurar la fiabilidad y validez de la evaluación reside en la formación de los evaluadores y en crear una red con los mismos. Es importante mencionar que el Proyecto Alvar asume el planteamiento de que es imposible especificar a priori, en detalle, la manera en que la evaluación puede ser llevada a cabo.

La calificación del candidato para las cualificaciones iniciales es de grado de cualificación, que pasa a ser dicotómica (apto/no apto) cuando se trata de cualificaciones avanzadas o especializadas.

Los datos de 1998 indican que 10.0000 personas utilizaron este procedimiento en Finlandia.

3. Estructuras de Coordinación y Dirección.

- Ministerio de Educación, encargado de establecer las directrices nacionales curriculares. Bajo su impulso se han creado Comités de Formación Profesional constituidos por representantes sindicales, empresariales, autoridades laborales, personal investigador, profesores y directores de centros educativos y representantes del Ministerio de Educación.
- Consejo Nacional de Educación: es el órgano experto responsable del desarrollo de los objetivos de educación, sus contenidos y metodologías. Además es responsable de la evaluación nacional del sistema.
- Comités de Cualificación, creados por el Consejo Nacional de Educación. Están formados por 9 representantes de empleadores, empleados y profesores. Son responsables de la organización y supervisión de las pruebas. Aprueban y certifican las cualificaciones. Asimismo supervisan y contratan a las entidades educativas y no educativas que tienen experiencia en la realización de pruebas profesionales.
- Organos de Evaluación. Creados por los proveedores de evaluación, están formados por evaluadores seleccionados y por los agentes sociales. Llevan a cabo tareas de control de las pruebas de competencias.

ALEMANIA

1. Antecedentes y Marco Legal

En Alemania se celebran exámenes finales de carácter gratuito para todas las profesiones reconocidas en el Sistema Dual. Las bases jurídicas de los exámenes finales están contenidas en los artículos 34 al 41 de la Ley de Formación Profesional de 1969.

La configuración y realización de estos exámenes corresponde generalmente a las Cámaras de Comercio, que tienen la obligación de realizar exámenes en todas las profesiones establecidas oficialmente. A tal fin publican un reglamento de exámenes. Los tribunales examinadores son nombrados y han de estar formados por tres miembros, en concreto debe haber un número igual de representantes de los empresarios y trabajadores y al menos un profesor de una escuela profesional.

Se celebran, además, exámenes de maestría, para lo que se requiere haber aprobado el examen final y demostrar una práctica profesional de varios años según el tipo de maestría.

2. Descripción del Procedimiento

La prueba externa ("Externenprufung") es el elemento más importante que conecta el aprendizaje no formal con el formal. Es una prueba que permite a los trabajadores con experiencia tomar parte en los exámenes finales. El requisito previo de acceso a la misma consiste en que la experiencia laboral del trabajador duplique en horas el tiempo de formación establecido por el sistema dual, para adquirir la cualificación que quiere ser acreditada.

La prueba externa consiste en un test diseñado desde un enfoque de aprendizaje formal, en cuanto a contenidos, principios y estructura. La dificultad objetiva del proceso descrito explica que sólo un 5% de todos los exámenes anuales en Alemania sean por esta vía.

No obstante lo anterior hay que decir que la flexibilización del sistema de exámenes en Alemania está ligada al debate sobre el reconocimiento parcial de las cualificaciones.

La adopción de este enfoque del reconocimiento de los aprendizajes previos (siguiendo el análisis de Bjornavold 2000) radica en que el sistema alemán está muy dirigido a un segmento de educación o formación inicial y que, por tanto, la formación de los trabajadores no tiene especial relevancia desde el punto de vista de su formación permanente. Además las cualificaciones más avanzadas, como las de "Meister" o "Fachwirt", están sujetas a un procedimiento formal reglamentado que necesita la aprobación del Gobierno Federal después de un largo proceso de acuerdos con los agentes sociales

Otro factor, según el análisis de Bjornavold, es que el Sistema Dual se basa en una combinación de aprendizaje escolar de tipo académico con períodos de práctica en las empresa, lo que significa que parte de las competencias adquiridas ya están incluidas en el modelo formal.

Finalmente los perfiles profesionales del Sistema Dual representan cualificaciones muy específicas compuestas de un conjunto muy definido de competencias que son valoradas socialmente por ser reconocidas por un "legitimado" sistema de certificación formal.

Sin embargo, en los últimos años, y a raíz de los debates sobre el Memorándum Europeo del Aprendizaje a lo Largo de la Vida, se han producido iniciativas para reformar el sistema de cualificaciones. A modo de ejemplo es importante citar la creación de un sistema de formación continua en el sector de las Tecnologías de la Información. En este sistema se han creado tres niveles de cualificación con 35 perfiles profesionales.

El acceso para los exámenes del primer nivel de especialista se produce mediante el reconocimiento de 1 año de experiencia laboral. Asimismo se puede reconocer la equivalencia de la experiencia laboral acumulada con el aprendizaje formal.

Desde el 2001 existe la posibilidad de que los jóvenes ocupados que no tiene una cualificación reconocida puedan documentar sus experiencia laboral y capitalizarla de cara a la prueba externa ("Externenprufung").

AUSTRALIA, SUDÁFRICA Y NUEVA ZELANDA

El reconocimiento de competencias profesionales, independientemente de dónde haya sido su lugar de adquisición, ocupa un lugar importante en las preocupaciones de recientes sistemas nacionales de cualificación, como el de Australia y Sudáfrica de 1995 y el de Nueva Zelanda de 1992.

En estos sistemas la obtención de una cualificación es el resultado de cualquier combinación entre aprendizajes formales, no formales e informales incluida la experiencia laboral. El esquema común es el de que un candidato es competente frente a unos estándares de competencia especificados en el sistema o marco nacional de cualificaciones.

Las evidencias para demostrar la competencia proceden de una variedad de fuentes que incluyen las certificaciones de los aprendizajes obtenidas, la historia profesional, entrevistas, testimonios, muestras de trabajo y observación directa en el puesto.

La calidad de estas evidencias se basa en comprobar su autenticidad, validez, fiabilidad, actualidad y suficiencia.

Principios/ Fundamentos de la Metodología

Un aspecto básico de los sistemas de reconocimiento que adoptan estos tres países es el llamado enfoque holístico en la evaluación. Los elementos clave que caracterizan a esta perspectiva de evaluación son:

- Sitúa al candidato en el centro de las prácticas de reconocimiento y evaluación y crea a tal efecto potentes dispositivos de apoyo que preparan a los candidatos para la evaluación.
- Promoción e impulso del principio de flexibilidad en el uso de los métodos e instrumentos adaptados a los candidatos.
- Reconocimiento de la diversidad de los modos de aprendizaje de los candidatos.
- Análisis del contexto y las condiciones del entorno profesional en el desarrollo de la práctica laboral.

- El reconocimiento de competencias se inscribe en clave de formación a lo largo de la vida.
- Adopción de una "cultura" en la que la evaluación no es empleada para penalizar a los candidatos por lo que saben sino que ayuda a la toma de decisiones sobre el desarrollo profesional.
- Fuerte compromiso con el desarrollo y mantenimiento de un sistema de evaluación que protege la integridad de las cualificaciones.

Las "lecciones aprendidas" de sistemas de cualificaciones como el de Sudáfrica permiten extraer las siguiente dirección en los sistemas de reconocimiento:

1º La rapidez en el registro de nuevas cualificaciones es un prerrequisito para un implantación positiva de un sistema de reconocimiento.

2º Fomentar oportunidades para el reconocimiento no es una actividad separada ni opcional sino ha de contemplarse como parte integral de los programas de formación a lo largo de la vida.

3º El reconocimiento de competencias es concebido bajo la óptica de un proceso de desarrollo, una manera de activar los conocimientos y competencias de las personas e impulsar su progreso en el empleo y la formación permanente.

PROGRAMA DE TRABAJO EDUCACIÓN Y FORMACIÓN 2010

PROPUESTA DEL GRUPO DE TRABAJO "HACER EL APRENDIZAJE ATRACTIVO Y POTENCIAR LOS VINCULOS HACIA LA VIDA LABORAL, LA INVESTIGACIÓN Y LA SOCIEDAD EN GENERAL".

PRINCIPIOS COMUNES EUROPEOS PARA LA VALIDACION DEL APRENDIZAJE NO FORMAL E INFORMAL[6]

- Servirían para instaurar un clima de mutua confianza entre los actores clave y estimular el proceso de reformas.
- Permitirían a los diferentes sistemas de aprendizaje comunicarse entre sí superando fronteras nacionales, sectoriales e institucionales.
- Apoyarían y extenderían el sistema de transferencia de créditos ECTS.
- Representarían el conjunto de exigencias de base de cara a instaurar un clima de confianza, imparcialidad y credibilidad.

Seis temas centrales se abordan en estos principios comunes:

1. Objeto de la Validación

El objetivo general de la validación es hacer visibles y darles valor al conjunto de cualificaciones y competencias de una persona independientemente del contexto en el que hayan sido adquiridas. En este sentido los principios son:

- Asegurar la visibilidad del conjunto de conocimientos y competencias de una persona.
- Promover, a partir de los resultados de la validación, la formación a lo largo de la vida, la empleabilidad, movilidad y ciudadanía activa de las personas.
- Utilizar la validación con fines formativos y de certificación.

2. Derechos Individuales

La validación debe responder a las necesidades de los ciudadanos. Sus derechos deben por tanto estar claramente establecidos. Los principios comunes que acompañan a este tema son:

- La validación se voluntaria a discreción de la persona.
- Cuando se trate en un sistema obligatorio se debe garantizar la transparencia, equidad y respeto a la vida privada.
- En las organizaciones públicas o privadas la validación debe ser puesta en marcha sobre la base del diálogo social.
- En el caso de la validación con fines de certificación, las personas deben recurrir a los resultados obtenidos por la misma.
- Se debe garantizar un acceso justo y equitativo a la validación en personas con necesidades particulares.

- Los resultados de la validación deben ser propiedad de las personas interesadas.

3. Responsabilidad de los Actores e Instituciones

- Los resultados de la validación deben ser comprensibles a escala europea e internacional. Cada vez que sea posible se utilizarán instrumentos comunes europeos-como Europass.
- La validación debe estar acompañada de un servicio de información, orientación y consejo.
- Los sistemas de enseñanza y formación debe proponer un marco jurídico y práctico que permita a las personas hacer validar su aprendizaje.
- Las empresas, los organismos públicos y los sectores deben proponer un marco jurídico que permita a las personas hacer validar su aprendizaje.
- La validación debe formar parte de la puesta en valor de los recursos humanos de las empresas privadas y de los organismos públicos; debe estar basado sobre el diálogo social.

4. Confianza y Credibilidad

La confianza es una condición previa para el éxito en el desarrollo y la puesta en marcha de la validación del aprendizaje no formal e informal. En este sentido contribuyen a la misma la definición de normas; una información clara sobre la manera de efectuar la evaluación; una clara información sobre el objetivo de la validación y la forma en que los resultados son utilizados y en definitiva una clara información sobre las condiciones de aplicación de la validación. Los principios comunes tratan de los siguientes aspectos:

Transparencia de los procedimientos

- Los procesos de validación deben asegurar a las partes interesadas que la persona o candidato ha adquirido los conocimientos y competencias objeto de validación.
- Los procedimientos de validación deben permitir a su usuarios potenciales el desarrollo de todo el proceso de validación para poder pronunciarse sobre el mismo.
- Las bases metodológicas de la validación deben estar claramente expuestas (entrevistas, pruebas escritas, pruebas prácticas, autoevaluación, metodologías descriptivas, etc.).
- Debe haber una información clara sobre la duración y costes del procedimiento.

Transparencia de los criterios

- Las condiciones que debe cumplir la persona en una evaluación deben estar claramente definidas a fin de favorecer la fiabilidad de los resultados (dos organismos de validación que trabajan de manera independiente deben llegar a conclusiones similares).
- Los criterios utilizados por los evaluadores durante las operaciones de "medición" de los resultados del aprendizaje deben de estar lo más claro posibles.

Disponibilidad y Accesibilidad de la Información

- Los objetivos, criterios y especificaciones relativos a la validación (normas y referenciales) y la manera de utilizar los resultados deben estar presentes a todas las partes.

5. Imparcialidad

La imparcialidad es un factor crucial para la validación: afecta al papel y responsabilidad de los evaluadores asociados al proceso de validación. Los principios comunes son:

- Los evaluadores, especialmente en el caso de la evaluación para certificar, deben respetar un código de conducta y no acumular varias funciones incompatibles susceptibles de comprometer la confidencialidad e imparcialidad.
- Los evaluadores deben poseer las competencias profesionales requeridas en su campo profesional; deben tener un acceso sistemático a la formación inicial y continua. En la medida de lo posible, se deben poner en marcha redes locales, regionales y nacionales de evaluadores a fin de garantizar su desarrollo profesional y la coherencia de sus prácticas.

6. Credibilidad

La credibilidad y legitimidad deben basarse en la participación, en un nivel apropiado, de todas las partes interesadas. La credibilidad social y profesional de la validación es función del grado de implicación e inversión de las partes. Los principios comunes son:

- La elaboración, puesta en marcha y financiación de un mecanismo de validación debe implicar al conjunto de los actores.
- Los organismos de validación deben ser imparciales. El sistema de validación debe, a todos los niveles de funcionamiento, ser organizado de manera que preserve la imparcialidad y permita la participación de todas las partes interesadas.

CONCLUSIONES

1ª Los sistemas de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por vías no formales e informales se pueden agrupar en tres modelos básicos:

- El modelo anglosajón, adoptado por el Reino Unido, sobre el que presentan características comunes los modelos de Australia, Nueva Zelanda y Sudáfrica. Dentro de este mismo modelo posiblemente se encuentre el de Estados Unidos, que ha desarrollado una serie de experiencias piloto en materia de certificación de competencias bajo los auspicios de la Junta de Estándares de Competencia.
- El modelo de validación del aprendizaje experiencial desarrollado por Francia, con el que comparten elementos comunes las experiencias desarrolladas en países como Noruega y Holanda y el propio modelo anglosajón de las NVQ (fuerte apoyo a los dispositivos de información y orientación a los candidatos y una orientación a utilizar el método del portafolio).
- El modelo de examen altamente estandarizado, adoptado por Alemania y en cierta medida por Finlandia, de gran tradición, pero sujeto a evolución, como lo demuestran las recientes experiencias de introducir un esquema similar a la validación del aprendizaje no formal para colectivos de jóvenes ocupados sin cualificación formal reconocida.

2ª La mayoría de los modelos adoptan el esquema general de procedimiento que se indica en el gráfico del apartado 2 de este documento, si bien difieren en el método específico de evaluación de la competencia.

3ª Los instrumentos y métodos específicos de evaluación de la competencia se resumen en el siguiente cuadro.

Cuadro Comparativo

PAISES	PORTAFOLIO Dossier Competencias	ENTREVISTAS Asesoramiento	PRUEBAS Profesionales	OBSERVACIÓN Puesto de trabajo
1. FRANCIA	xxx	xxx	xx	xx
2. REINO UNIDO	xxx	xxx	x	x
3. AUSTRALIA	xx	xx		
4. N. ZELANDA	xx	xx	xx	
5. EE.UU			x	x
6. SUDAFRICA	xx	xx		xx
7. CANADA	xx	xx		
8. ALEMANIA	x	x	xxx	
9. HOLANDA	xx	xx	xx	xxx
10. NORUEGA	xx	xx	xx	xx
11.FINLANDIA	x	x	xxx	x

Leyenda: x Débil presencia xx Presencia moderada xxx Fuerte presencia

Del cuadro comparativo se apunta una amplia utilización del portafolio o dossier de competencias complementado con pruebas profesionales que varían en su grado de estandarización (muy reguladas en Alemania y más "libres" en Finlandia).

Respecto a la observación de las tareas profesionales en el lugar de trabajo, se considera que es un método muy valioso para recoger evidencias de competencia del sujeto (se le menciona como el más aconsejable en el sistema de las NVQs, del Reino Unido, por ejemplo), pero queda su aplicación limitada por factores económicos o de la propia organización de las empresas. En sistemas como el británico, la observación del trabajo está siendo considerada de manera creciente ante los problemas burocráticos que está causando la utilización excesiva del método del portafolio.

Abundando en el dossier de competencias se ve que, en general, está muy ligado a dispositivos de asesoramiento y apoyo, debido a la necesidad de ayudar a las personas ante la dificultad de "traducir" una experiencia laboral en clave de competencias.

4ª Se confirma una tendencia a la utilización de una combinación de diferentes métodos de recogida y evaluación de evidencias de competencia (evaluación plurimodal).

5ª Se pone de manifiesto el largo camino que queda por recorrer en materia de reconocimiento de la experiencia laboral, tanto por las instituciones formales de educación como por los sectores profesionales. En este sentido, la mayor parte de los países estudiados adoptan una estrategia experimental de implantación (véase en los casos de Noruega y Finlandia) que cuenta con la participación y respaldo de los agentes sociales.

6ª El desarrollo de un sistema de gestión de calidad, apoyado por la implantación de mecanismos de aseguramiento es imprescindible para dar credibilidad a los procesos de reconocimiento, por lo que es necesario dotarlos de recursos humanos y económicos.

7ª La mayor parte de los procedimientos estudiados consideran que el reconocimiento de la experiencia laboral no es un fin en sí mismo, sino un mecanismo de promoción del aprendizaje a lo largo de la vida.

8ª Existe un amplio consenso internacional en el sentido de que el reconocimiento de los aprendizajes no formales cambia el tradicional paradigma sancionador de la certificación de los saberes, por otro basado en un continuo diálogo entre el candidato y el evaluador, en un contexto de amplia legitimidad social.

Anexo 2

PROYECTO ERA
GUÍA DEL CANDIDATO

SOLICITUD DE ADMISIÓN EN EL PROCESO ERA

FAMILIA PROFESIONAL _____

DATOS PERSONALES

Nombre _____

Apellidos _____

D.N.I _____

Dirección _____

Localidad _____ **Código postal** _____

Teléfono particular _____ **Móvil** _____

Edad ____ **Sexo:** **Hombre** ____ **Mujer** ____

Nivel de estudios finalizados _____

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL:

Ocupado ____ **Empresa** _____

Desempleado ____ **Tiempo desempleado desde** _____

Grupo de destinatarios del proyecto al que pertenece:

Grupo 1 ____ **Grupo2** ____ **Grupo3** ____

Grupo 1: Jóvenes sin acreditación oficial e incorporados al mundo laboral en los sectores objeto del proyecto y con una experiencia de al menos dos años en las competencias a evaluar.

Grupo 2: Trabajadores en activo sin acreditación oficial y con una experiencia profesional de, al menos, cinco años relacionada con las competencias a evaluar.

Grupo 3: Trabajadores en situación de desempleo, sin acreditación oficial y con una experiencia profesional de al menos tres años, relacionada con las competencias a evaluar.

La experiencia profesional debe ser demostrable documentalmente.

TRAYECTORIA FORMATIVA / PROFESIONAL

Nombre y Apellidos: _

Familia Profesional: _

FORMACIÓN RECIBIDA	DURACIÓN	CENTRO/LUGAR

Indicar en orden cronológico inverso, las formaciones recibidas (cursos, seminarios, jornadas, cursillos...) relacionadas de forma directa con las competencias de las Unidades de Competencia para las que se solicita el reconocimiento / certificación.

PUESTO DE TRABAJO	DURACIÓN	EMPRESA	ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

Indicar, en orden cronológico inverso, los puestos de trabajo desempeñados que estén directamente relacionados con las Unidades de Competencia para las que se solicita la acreditación / certificación.

OBJETIVOS DEL PROYECTO ERA Y DEL SNCP

Objetivo fundamental del Proyecto de Evaluación, Reconocimiento y Acreditación de las cualificaciones profesionales (ERA)

Poner a punto un procedimiento para la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

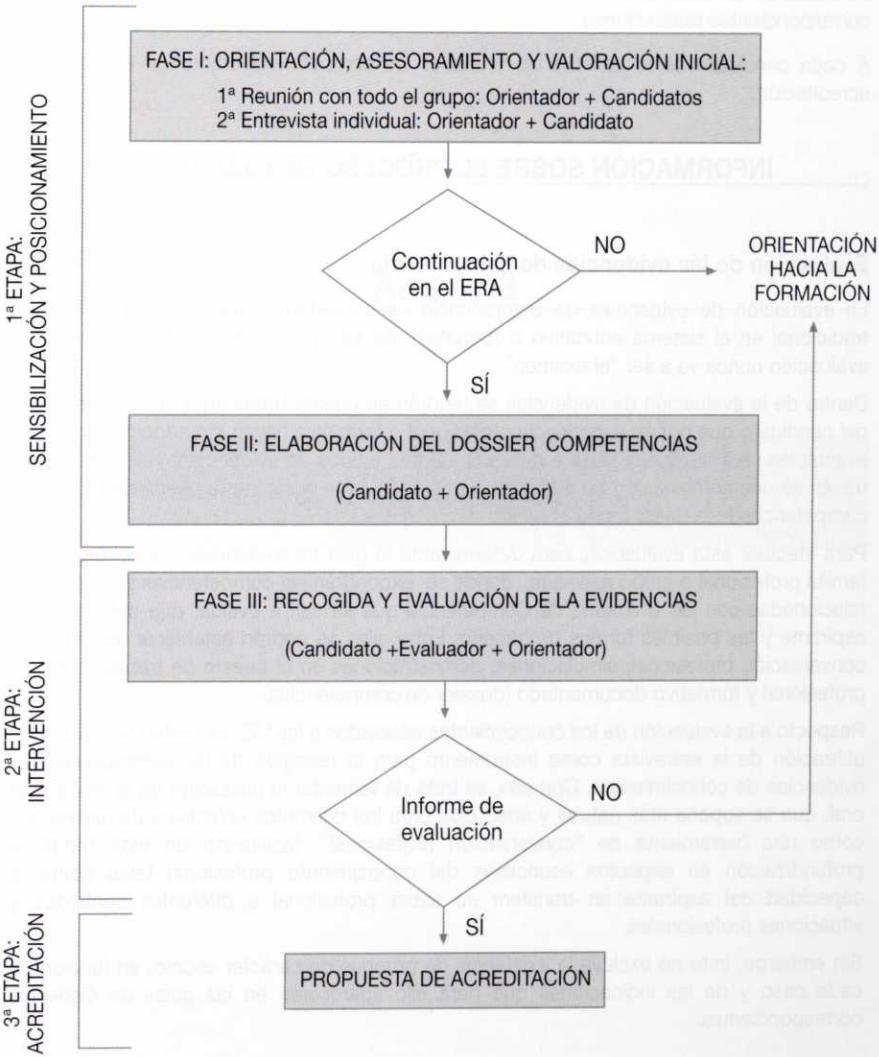
Objetivos del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP)

1. Capacitar para el ejercicio de actividades profesionales, de modo que se puedan satisfacer tanto las necesidades individuales como las de los sistemas productivos y del empleo.
2. Promover una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios, de acuerdo con las necesidades de cualificación del mercado laboral y las expectativas personales de promoción profesional.
3. Proporcionar a los interesados información y orientación adecuadas en materia de formación profesional y cualificaciones para el empleo.
4. Incorporar a la oferta formativa aquellas acciones de formación que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia, así como para el fomento de las iniciativas empresariales y del espíritu emprendedor que contemplará todas las formas de constitución y organización de las empresas ya sean éstas individuales o colectivas y en especial las de la economía social.
5. Evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición.
6. Favorecer la inversión pública y privada en la cualificación de los trabajadores y la optimización de los recursos dedicados a la formación profesional.

VENTAJAS PARA EL CANDIDATO

- Información individualizada sobre las competencias que posee en relación con las Unidades de Competencia objeto de acreditación.
- Orientación sobre la formación concreta que en su caso precise, mediante la que podrá adquirir las competencias que le falten para completar las UC.
- Un dossier de competencias estructurado, con información relevante sobre su historial (datos personales, formación y experiencia profesional, comparación con las realizaciones de cada una de las UC), que podrá serle útil a la hora de presentar solicitudes a ofertas de empleo concretas.
- Estar en posesión de un documento en el que se le reconozcan las Unidades de competencia evaluadas.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO: FASES Y TEMPORALIZACIÓN



UNIDADES DE COMPETENCIA A EVALUAR Y ACREDITAR

Introducción en cada uno de los sectores: Unidades de competencia propuestas, y sus correspondientes realizaciones.

A cada candidato se le facilitan las unidades de competencia objeto de evaluación y acreditación.

INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE EVALUACIÓN

Evaluación de las evidencias de competencia

La evaluación de evidencias de competencia es un sistema diferente a la evaluación tradicional en el sistema educativo o formativo, de tal manera que la pieza clave de la evaluación nunca va a ser "el examen".

Dentro de la evaluación de evidencias se tendrán en cuenta todas aquellas adquisiciones del candidato que por su experiencia profesional o formativa hayan ido adquiriendo. Dicha evaluación será flexible, abierta a diversas fuentes y tipos de evidencias, y se efectuará a través de una combinación de métodos mediante los que el aspirante pueda demostrar su competencia de la mejor forma posible.

Para efectuar esta evaluación, será determinante la guía de evidencias creada para cada familia profesional o grupo a evaluar, donde se expondrán las competencias profesionales relacionadas con las Unidades de Competencia que se van a evaluar que debe tener el aspirante y las posibles formas de hacerlo. Entre ellas se podrán establecer: entrevista o conversación profesional, simulaciones, demostraciones en el puesto de trabajo, historial profesional y formativo documentado (dossier de competencias)...

Respecto a la evaluación de los conocimientos asociados a las UC, se pretende impulsar la utilización de la entrevista como instrumento para la recogida de las correspondientes evidencias de conocimientos. Con ello, se trata de fomentar la utilización de la modalidad oral, que se supone más natural y adecuada para los diferentes colectivos de aspirantes, como una herramienta de "conversación profesional", facilitando de este modo la profundización en aspectos esenciales del conocimiento profesional tales como la capacidad del aspirante en transferir su saber profesional a diferentes contextos y situaciones profesionales.

Sin embargo, esto no excluye la existencia de pruebas de carácter escrito, en función de cada caso y de las indicaciones que para ello aparecerán en las guías de evidencia correspondientes.

Anexo 3

PROYECTO ERA
GUÍA DEL ORIENTADOR

1. La figura del orientador en el proceso ERA

El orientador es la persona que inicialmente acoge al candidato que voluntariamente quiere participar en el proceso ERA, con el fin de informarle, orientarle y asesorarle sobre el mismo. Además, realiza una valoración de sus adquisiciones con objeto de posicionarle inicialmente respecto al referente de acreditación. También colabora con los evaluadores en la planificación de evaluación y en la realización del seguimiento de los candidatos.

Se concibe al orientador como un **facilitador**, en el sentido de que su papel fundamental consiste en facilitar:

- La visibilidad de las adquisiciones y competencias que posee el candidato.
- La preparación de las evidencias más idóneas que ha de presentar para demostrar que efectivamente las posee.

2. Perfil del orientador

En el marco de la experimentación del proyecto ERA, el orientador es un profesional con una experiencia mínima de 2 años en los colectivos del proyecto, que puede proceder de:

- Departamentos de orientación de Formación Profesional Reglada y/o Servicios Públicos de Empleo.
- Departamentos de recursos humanos de empresas relacionadas con los sectores contemplados en el proyecto.

El orientador contará, además, con una formación en la metodología del proyecto ERA.

3. Funciones del orientador

1ª Informar al candidato, sobre:

- SNCP.
- Proyecto ERA .
- Derechos y deberes del candidato.

2ª Analizar la trayectoria profesional / formativa del candidato:

- Aprendizajes previos: experiencia formativa.
- Experiencia laboral.
- Motivos y aspiraciones.
- Ayudar a la autoevaluación del candidato.
- Orientación sobre la formación.
- Tomar de forma conjunta la decisión de continuar en el proceso.
- Emitir un informe de valoración inicial.

3ª Preparar al candidato para el proceso ERA:

- Elaborar con el candidato el dossier de competencias.

- Orientar al candidato sobre la documentación complementaria que necesita.

4ª Colaborar con el evaluador en la planificación del proceso de evaluación:

- En aspectos de la competencia que se van a evaluar.
- En el proceso de evaluación (métodos y tiempos de la guía).

5ª Participar con el evaluador en el seguimiento del candidato durante el proceso de evaluación y en la propuesta de acreditación.

4. Procedimiento de trabajo

Para realizar sus funciones el orientador se basará en **entrevistas con los candidatos y sesiones individuales de trabajo**. Para ello se indican las siguientes pautas de actuación:

- Facilitar la comunicación y generar un clima de confianza.
- Motivar al candidato y salvaguardar su autoestima.
- Utilizar los términos técnicos con un lenguaje asequible.
- Realizar preguntas clave de forma precisa y sencilla.
- Facilitar la visualización de las competencias del candidato.
- Realizar la valoración inicial considerando lo distintos elementos de juicio.
- Mantener la objetividad.
- Cumplimentar la documentación correspondiente.

5. Esquema sobre fases, procedimientos y documentación a utilizar

SENSIBILIZACIÓN Y POSICIONAMIENTO	PROCEDIMIENTOS	DOCUMENTACIÓN
INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO Y VALORACIÓN INICIAL	**Sesión conjunta** Información a los candidatos sobre Proyecto Era. - El dispositivo de la C.A. acoge al aspirante introduciéndole en la filosofía ERA. - El aspirante, una vez informado, solicita a la Comunidad Autónoma participar en el procedimiento ERA y aporta resumen de su trayectoria profesional y formativa.	- Guia del candidato
	Entrevista individual del orientador con el aspirante. El orientador revisa con el aspirante su bagaje profesional, guiándole en esta labor: - Se proporciona información adicional individualizada. - Se revisa la trayectoria del candidato, se seleccionan y analizan los logros anteriores más relevantes con relación al referente. El candidato realiza una autoevaluación de los mismos. - Se lleva a cabo un posicionamiento inicial del candidato. - Se acuerda y argumenta la conveniencia o no de seguir en el proceso. - En caso de interrupción se remite al aspirante a un proceso de formación / aprendizaje. - Si se prosigue el proceso, se acuerda con el candidato la recopilación de las evidencias de logros anteriores más idóneas que ha de incluir en el dossier.	- Pautas sobre la entrevista. - Trayectoria profesional y formativa. - Guía Cuestionario de Autoevaluación. - Ficha Sinóptica de actividades. - Referentes. - Informe de valoración inicial.
	Sesión de trabajo del orientador con el candidato. El orientador comienza a elaborar con el aspirante el dossier de competencias. - Presentación y revisión de las evidencias recopiladas. - Comparación y traducción (correspondencia) de las evidencias a los referentes. - Estructuración del dossier.	- Guia del Referentes - Ficha de sistematización de evidencias
PLAN DE EVALUACIÓN	**PROCEDIMIENTOS**	**DOCUMENTACIÓN**
PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN	**Sesión de trabajo evaluador/orientador.** - El orientador aporta al evaluador toda la información relevante sobre el candidato para establecer el plan individual de evaluación más idóneo.	- Informe de valoración inicial. - Dossier de competencias

DOCUMENTACIÓN

Para la entrevista y la sesión de trabajo individual con el candidato

ORIENTACIÓN, ASESORAMIENTO Y VALORACIÓN INCIAL

SOLICITUD DE ADMISIÓN EN EL PROCESO ERA

FAMILIA PROFESIONAL _____

DATOS PERSONALES

Nombre _____

Apellidos _____

D.N.I _____

Dirección _____

Localidad _____ **Código postal** _____

Teléfono particular _____ **Móvil** _____

Edad ____ **Sexo:** **Hombre** ____ **Mujer** ____

Nivel de estudios finalizados _____

SITUACIÓN LABORAL ACTUAL:

Ocupado ____ **Empresa** _____

Desempleado ____ **Tiempo desempleado desde** _____

Grupo de destinatarios del proyecto al que pertenece:

Grupo 1 ____ **Grupo2** ____ **Grupo3** ____

Grupo 1: Jóvenes de 25 a 30 años con escasa cualificación e incorporados al mercado laboral.

Grupo 2: Trabajadores en activo con una experiencia profesional de, al menos, cinco años relacionada con las competencias a evaluar y con edad comprendida entre los 30 y 40 años.

Grupo 3: Trabajadores en situación de desempleo, de edad comprendida entre los 40 y 50 años, con una experiencia profesional de al menos tres años en las competencias a evaluar.

TRAYECTORIA FORMATIVA / PROFESIONAL

Nombre y Apellidos: _

Familia Profesional: _

FORMACIÓN RECIBIDA	DURACIÓN	CENTRO/LUGAR

Indicar en orden cronológico inverso, las formaciones recibidas (cursos, seminarios, jornadas, cursillos...) relacionadas de forma directa con las competencias de las Unidades de Competencia para las que se solicita el reconocimiento / certificación.

PUESTO DE TRABAJO	DURACIÓN	EMPRESA	ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

Indicar, en orden cronológico inverso, los puestos de trabajo desempeñados que estén directamente relacionados con las Unidades de Competencia para las que se solicita la acreditación / certificación.

FICHA DE DESCRIPCIÓN SINÓPTICA DE ACTIVIDADES

SOLICITANTE	ORIENTADOR
Nº EXPEDIENTE: NOMBRE Y APELLIDOS: D.N.I.: COMUNIDAD AUTÓNOMA:	NOMBRE Y APELLIDOS: PROCEDENCIA FECHA

FAMILIA PROFESIONAL:
TÍTULO/CERTIFICADO:
UNIDAD DE COMPETENCIA:

Actividades profesionales significativas con relación al referente (1)	Centro de trabajo y puesto desempeñado (2)	Duración (3)	Recursos materiales utilizados (4)	Observaciones complementarias (5)

(1): Selección y reagrupamiento de actividades que haya desarrollado el candidato con relación al referente.

(2): Indicar el centro de trabajo (empresa, institución, etc.) donde se han realizado las actividades y el puesto de trabajo ocupado, señalando el cargo o categoría, especificando su grado de responsabilidad.

(3): Señalar durante cuanto tiempo ha realizado las actividades (tiempo de experiencia laboral).

(4): Incluir los equipos, maquinaria, materiales, etc., utilizados en las distintas actividades.

(5): Recoger otra información que se considere significativa (condiciones de trabajo, competencias asociadas, sobre grado de autonomía, trabajo en equipo, etc.) que pueda orientar sobre si sus experiencias son importantes para la producción de aprendizajes significativos.

PROYECTO ERA
CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

EJEMPLIFICACIÓN:

FAMILIA PROFESIONAL: MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS AUTOPROPULSADOS / AUTOMOCIÓN

Bloque de competencias	Criterios	Ponderación	Grado de dominio profesional				Formación	
			Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
Realizar la preparación de superficies.	Realizar desbarbados de cordones de soldadura							
	Realizar decapados con medios físicos y/o químicos							
	Realizar operaciones de dexosidación de elementos metálicos							
	Realizar el lijado de las superficies afectadas							
	Realizar la limpieza y desengrasado de las zonas							
	No se causan desperfectos adicionales (arañazos...)							
Aplicar productos de protección, estanqueidad e igualación de superficies, previo al pintado siguiendo el proceso de trabajo.	Aplicar masillas de poliéster							
	Aplicar ceras y productos de protección							
	Aplicar masillas de alto espesor							
	Realizar la igualación con productos de anclaje y/o de relleno en materiales plásticos							
	Aplicar masillas de juntas e imprimaciones sobre superficies no recubiertas							
	Enmascarar las zonas adyacentes							
	Realizar las operaciones de lijado necesarias							
	No se causan desperfectos adicionales (arañazos...)							
Realizar mezclas de colores atendiendo a las técnicas de composición e igualación del color.	Identificar el color a obtener (datos de la carrocería, microfichas, carta de colores)							
	Realizar la mezcla de acuerdo a las proporciones establecidas por el fabricante							
	Comprobar la igualación del color obtenido con el de las zonas adyacentes, teniendo en cuenta tonalidad, vivacidad y claridad							
Realizar las operaciones de aplicación de esmaltes aplicando el proceso que se debe realizar.	Verificar que la zona que hay que pintar está seca, limpia y protegida (control de enmascaramiento, ausencia de polvo y pequeños defectos)	XX						
	Aplicar procesos de pintura (bicapas, micarescentes, nacarados...) teniendo en cuenta los parámetros de: presión de aplicación, viscosidad y diámetro de la boquilla	XXX						
	Se conjugan los parámetros de tiempo de evaporación, secado y temperatura del horno para determinar el tiempo de secado de la pintura	XXX						
	La aplicación de la pintura se realiza manteniendo los tiempos de aplicación entre capas, la superposición del abanico, homogeneidad de la carga y separación de la pistola de la superficie	XX						
	Desenmascarar la carrocería y montar los guarnecidos exteriores	X						
Ejecutar trabajos de aerografía, serigrafía y rotulación, con las técnicas propias de cada proceso.	Se perfilan las formas del objeto que hay que reproducir							
	Se posiciona el objeto, encuadrándole en el marco establecido							
	Se plasma el objeto sobre el soporte adecuadamente, según las distintas técnicas (proyección, impresión, dibujado...)							
	En la utilización del aerógrafo se consigue una ejecución correcta teniendo en cuenta . la presión, caudal, distancia y carga aplicada.							
	La ejecución de la serigrafía se efectúa teniendo en cuneta la permeabilidad de la pantalla							
Cumplir las normas de seguridad y salud laboral en el proceso de preparación y aplicación de pinturas.	Se comprueba las medidas de protección personales y colectivas							
	Se respetan las normas de seguridad personales y colectivas, manteniendo libre de riesgos la zona de trabajo							
	Las contingencias acaecidas se comunican con la prontitud necesarias para posibilitar su supervisión y resolución							

INFORME DE VALORACIÓN INICIAL

SOLICITANTE	ORIENTADOR
Nº EXPEDIENTE: NOMBRE Y APELLIDOS: D.N.I.: COMUNIDAD AUTÓNOMA:	NOMBRE Y APELLIDOS: PROCEDENCIA FECHA

FAMILIA PROFESIONAL:
TÍTULO/CERTIFICADO:
UNIDAD DE COMPETENCIA:

Indicaciones y comentarios que el Orientador necesita transmitir a los Evaluadores y a la Comisión de Seguimiento:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Realizado en....., a .....

Firma del orientador

INTERRUPCIÓN DEL PROCESO ERA

El orientador abajo firmante, al término de la etapa de posicionamiento y valoración inicial, considera que el perfil profesional del solicitante de evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias, necesita un perfeccionamiento a través de acciones formativas.

Realizado en....., a .....

Firma del orientador

Firma del solicitante

OBSERVACIONES COMPLEMENTARIAS

(Para anexar al informe de valoración final)

PREPARACIÓN DEL DOSSIER DE COMPETENCIAS

FICHA RESUMEN DE SISTEMATIZACIÓN DE EVIDENCIAS

Bloques de competencia (1)	Evidencias presentadas (2)	Observaciones (3)

(1): Establecidos a partir de las unidades de competencia de títulos y certificados.

(2): Señalar el tipo de evidencia correspondiente al bloque, resumiendo brevemente la información que proporciona.

(3): Incluir comentarios que el orientador considere oportuno que conozca el evaluador, referentes a la adecuación de las evidencias.

DOCUMENTOS DEL DOSSIER DE COMPETENCIAS

- Datos personales y Solicitud del candidato.
- Trayectoria Profesional y Formativa.
- Ficha de Descripción Sinóptica de Actividades.
- Guía Cuestionario de Autoevaluación.
- Informe de Valoración Inicial.
- Evidencias aportadas y producidas durante el proceso.
- Referentes:
  - Unidades de competencia de títulos y certificados.
  - Extracto de Guía de Evidencias de la competencia.
- Ficha Resumen de Sistematización de Evidencias.
- Informe de evaluación.
- Acreditación obtenida.

FICHA DE SEGUIMIENTO DEL CANDIDATO

SOLICITANTE

Nº EXPEDIENTE:
NOMBRE Y APELLIDOS:
D.N.I.:
COMUNIDAD AUTÓNOMA:

ORIENTADOR

NOMBRE Y APELLIDOS:
PROCEDENCIA
FECHA

EVALUADOR

NOMBRE Y APELLIDOS:
PROCEDENCIA:
FECHA:

FAMILIA PROFESIONAL:
TÍTULO/CERTIFICADO:
UNIDAD DE COMPETENCIA:

SENSIBILIZACIÓN Y POSICIONAMIENTO

Orientación, asesoramiento y valoración inicial

	Realizado	Fecha
Entrevista individual inicial		
Solicitud y trayectoria profesional		
Descripción sinóptica de actividades		
Guía cuestionario de autoevaluación		
Informe de valoración inicial		

Continuación del proceso SI NO

Preparación del dossier de competencias

	Realizado	Fecha
Sesión de trabajo individual		
Sistematización de evidencias		
Estructuración del dossier		

INTERVENCIÓN

Planificación de evaluación

	Realizado	Fecha
Entrevista individual		

Recogida de nuevas evidencias

Métodos de evaluación	Fechas

Validación del Informe de evaluación

Supera el proceso SÍ NO **Fecha**

Propuesta de acreditación

Fecha

Formación

Observaciones:

Anexo 4

PROYECTO ERA
GUÍA DEL EVALUADOR

A. FUNCIONES DEL EVALUADOR

1ª Programar el proceso de evaluación:

- Determinar los aspectos de la competencia que se van a evaluar.
- Determinar el proceso de evaluación (métodos y tiempos de la Guía de evidencias).
- Determinar la viabilidad, tiempos y recursos.
- Asegurar la logística.
- Optimizar el proceso.

2ª Realizar el proceso de evaluación.

3ª Tomar la decisión sobre el resultado de la evaluación de la competencia.

4ª Coordinación: un evaluador por grupo y Comunidad Autónoma coordinará el grupo de evaluadores de su Familia profesional. (Éste será el mismo que forme parte del grupo de trabajo que elaborará el cuestionario de autoevaluación y la guía de evidencias para dicha familia o grupo).

B. PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN

Para cada candidato es preciso realizar una planificación individualizada de la evaluación, considerando los siguientes puntos:

1. Valoración del grado de pertinencia de la trayectoria profesional del candidato a través del dossier de competencias.

El candidato que pasa a la fase de planificación de la evaluación ha de tener una trayectoria profesional en consonancia con el referente de competencia (bloques de competencia y criterios). En el informe de valoración inicial del orientador se obtiene una primera aproximación sobre la pertinencia o congruencia de dicha trayectoria.

Se trataría ahora de valorar, para cada candidato, el dossier de competencias y las evidencias indirectas que en él se incluyen, con el fin de comprobar la adecuación, suficiencia, validez, fiabilidad y actualidad de las mismas.

Para valorar las evidencias indirectas presentadas para cada bloque, el evaluador tendrá en cuenta lo establecido en la **Guía de Evidencias**, comprobando:

- Si se corresponden con el tipo de evidencias indirectas que se incluyen en la Guía como más idóneas.
- Si reúnen los aspectos esenciales, es decir:
  - Si están referidas a las situaciones profesionales relevantes y son indicadores de la consistencia del desempeño profesional del candidato.

- Si a partir de ellas se puede inferir que el candidato posee los conocimientos profesionales esenciales y que es capaz de movilizar las diferentes dimensiones de la competencia.

2. Selección de métodos para la recogida de nuevas evidencias.

Una vez valorado el dossier, y teniendo en cuenta los diferentes métodos que se especifican en la Guía, se determinará la combinación de métodos que es más apropiada para cada candidato.

En este sentido, el evaluador decidirá:

- Si es oportuno solicitarle **nuevas evidencias indirectas** a través de las fuentes que se indiquen en la Guía como más adecuadas (testimonios, productos, documentación, etc.).
- Qué métodos concretos de recogida de **evidencias directas**, de entre los presentados en la Guía, se ajustan mejor a la situación del candidato, respetando los indicados en la Guía como prescriptivos.

C. GUÍA DE EVIDENCIAS

La Guía de Evidencias se organiza en tres apartados: aspectos esenciales de la competencia, selección de métodos para la evaluación y optimización de recursos.

1. Aspectos esenciales de las evidencias de competencia de los bloques.

Consistencia en el desempeño profesional y Rango de situaciones relevantes para la evaluación.

Alcanzar la mayor calidad posible y conseguir dotar de credibilidad a la evaluación basada en evidencias de competencia, depende en gran medida de que los criterios de realización tengan un potencial suficiente de producir evidencias significativas de competencia.

Para ello es necesario "**contextualizar**", es decir, dar sentido y significado a los criterios de realización, estableciendo a partir de éstos, los aspectos clave (variables y el rango de situaciones significativas) que caracterizan a cada una de las realizaciones profesionales que conforman el bloque de competencias.

Esto ayudará sin duda a planificar las situaciones de evaluación, determinando con mayor claridad el alcance real de la misma, su núcleo central y las relaciones estrechas que han de tener los criterios de realización, con los problemas reales de las empresas y organizaciones.

Un aspecto fundamental de la "traducción" de los criterios de realización a situaciones profesionales relevantes es hacer posible evaluar la **consistencia** en las realizaciones profesionales de los candidatos, lo cual contribuye a incrementar la **validez en el juicio de**

competencia de los evaluadores, ya que se obtienen de este modo **evidencias de competencia suficientes, más sólidas y auténticas**.

En este sentido la guía de evidencias, al participar en su elaboración profesional del sector, aportará datos cruciales, que mejorarán la consistencia en la inferencia de competencia de los evaluadores.

Naturaleza de las Situaciones Profesionales Relevantes

Las situaciones profesionales relevantes son un tipo de situaciones desarrolladas generalmente en el ambiente natural del trabajo que estimulan la producción de evidencias de competencia suficientes, válidas y consistentes de la actuación de los candidatos. En ellas suelen estar implicados problemas básicos del bloque de competencias sobre los cuales el candidato ha de responder de manera efectiva. Estas situaciones producen un marco significativo de señales y percepciones que el candidato juzga relevantes, desencadenando acciones profesionales dirigidas a la solución de la situación.

La identificación de las variables y tipo de situaciones **relevantes**, sobre las que se aplicarán los criterios de realización, se elabora a partir de la identificación de aquellos factores significativos que determinan un desempeño efectivo, ya sea en la elaboración de un producto o en la realización de un servicio. Factores como la rapidez, precisión, frecuencia, latencia o duración intervienen en la mayoría de las actuaciones profesionales.

A partir de la información contenida en el apartado del contexto profesional del marco de referencia, se seleccionan aquellos aspectos más determinantes (tipo de métodos, procedimientos, materiales o clientes entre otros) que formarán parte de las situaciones de evaluación, por medio de las cuales se pondrá a prueba la efectividad de la realización profesional de cada candidato.

La clase de situaciones de evaluación establecidas en la guía de evidencias han de ser accesibles para la obtención de evidencias de competencia, mediante los diferentes métodos que se estimen oportunos. Esta condición de accesibilidad significa que han de seleccionar situaciones habituales y frecuentes, en las que la observación de la actividad profesional sea fácil de realizar, en condiciones razonables de costes y con un grado mínimo de distorsión para la empresa y el propio candidato.

En conclusión las situaciones profesionales que formarán parte de cada bloque de competencias serán por tanto situaciones representativas que mejor expresan la competencia del candidato, es decir situaciones cuya resolución efectiva genera evidencias significativas de competencia que mejoran la calidad en el juicio o inferencia de competencia por el evaluador.

Saber profesional y Dimensiones de la competencia.

Descritas las situaciones profesionales más representativas de generar evidencias de competencia, la guía de evidencias se detiene en la determinación de los diferentes saberes y tipos de evidencias necesarias, de recoger en el bloque de competencias, que intervienen en la solución efectiva de los problemas que plantean las situaciones identificadas.

Saberes profesionales

La guía identifica los conocimientos y destrezas (saberes profesionales) correspondientes a cuatro dimensiones de la competencia:

Saberes técnicos: se trata del conocimiento que demanda la realización efectiva de las tareas profesionales. Estos conocimientos comprenden los contenidos técnicos de la ocupación (conceptos y principios básicos, técnicas y procedimientos entre otros).

Saberes metodológicos: son conocimientos implicados en la solución de problemas; comprenden el análisis de datos, la identificación de información relevante para la evaluación del problema, la aplicación de soluciones efectivas y la transferencia de las soluciones a otras situaciones.

Saberes de relación y cooperación con el entorno: se trata de conocimientos necesarios de aplicar en un contexto de interacción con personas de la empresa (compañeros, superiores) o fuera de la empresa (clientes y consumidores). Es un conocimiento donde los contenidos básicos están relacionados con las destrezas de comunicación.

Saberes de respuesta a contigencias: son conocimientos necesarios de aplicar ante situaciones imprevistas y de estrés profesional. Es un conocimiento donde los aspectos emocionales adquieren gran importancia.

Evidencias de competencia requeridas

Las evidencias de competencia tienen una gran importancia ya que orientan los criterios de evaluación de la competencia.

Se elaboran a partir de los saberes esenciales implicados en las situaciones profesionales relevantes y toman como referencia la ponderación de los criterios de realización.

Tipos de Evidencias

Los saberes profesionales que pueden usarse como evidencias de competencia son de dos tipos: los referidos a las fases o procedimientos del trabajo por una parte y los logros anteriores por otro.

El primer tipo que llamaremos **evidencias directas**, recoge aquéllas producidas por el candidato durante la realización de las actividades requeridas mediante la observación de las tareas que realiza, los productos del trabajo que elabora y la inferencia de los procesos cognoscitivos que pone en marcha durante la realización de las actividades profesionales. El segundo tipo, llamado **evidencias indirectas**, recoge aquéllas que provienen de distintas fuentes, generalmente de terceras personas que conocen bien la actuación profesional del candidato. En este caso, al tratarse de evidencias producidas con anterioridad, es importante que estas evidencias sean actuales y auténticas, es decir, atribuibles al candidato.

La primera clase de evidencias son generadas por el candidato durante la **fase** de intervención. Se trata de evidencias relacionadas con los aspectos fundamentales de la realización. Las segundas son el producto de logros anteriores del candidato, consecuencia de su trayectoria profesional. Se trata, por tanto, de un tipo de evidencias producidas históricamente por el candidato.

Estos tipos de evidencias están estrechamente relacionados con la naturaleza de los criterios de realización y las dimensiones de la competencia y saberes implicados. Por tanto procede en cada bloque de competencias el diseño de la **combinación** más apropiada de las mismas. En cada caso se determinará la combinatoria entre las mismas que asegure la producción de evidencias consistentes a través del contexto profesional indicado en el marco de referencia de la competencia.

CALIDAD DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA

Para adquirir la cualidad de evidencias de competencia que puedan ser presentadas al juicio de evaluación, es necesario reunir el requisito de la **suficiencia** y el de la **validez**

El primero de los requisitos, suficiencia, significa dos cosas: la primera es que las evidencias recogidas deben poder evaluar el nivel requerido de competencia, determinado en el conjunto de los criterios de realización; la segunda cuestión es que las evidencias recogidas permitan mostrar la competencia del candidato durante el período de tiempo que se considera necesario y en los contextos profesionales que se consideren más pertinentes.

El segundo de los requisitos, validez, significa que las evidencias recogidas estén relacionadas de manera clara con el bloque de competencias que se quiere acreditar. Esto quiere decir que las evidencias de competencia deben mostrar que recogen las dimensiones de la competencia.

2. Métodos para la recogida de evidencias.

La guía de evidencias recoge información significativa sobre qué combinación de métodos de evaluación válidos debe ser utilizada, para recoger las evidencias requeridas para evaluar los criterios de realización de cada bloque de competencias, facilitando así la planificación de la evaluación y haciendo posible que el evaluador esté en mejores condiciones de emitir un juicio válido de competencia.

Para esto un principio básico a tener en cuenta es que cuanta más información (evidencias de competencia) se tenga del candidato más válida y auténtica será la evaluación y la inferencia de competencia. Sin embargo, este principio debe ser conciliado con el mantenimiento del principio de viabilidad de la evaluación. En definitiva, se trata de hacer posible la evaluación, a un coste aceptado por todos los actores. Por tanto, es necesario que exista una cierta **proporcionalidad** en la utilización de los métodos de recogida de evidencias de competencia sobre la base de su combinación.

En conclusión, la guía de evidencias identifica, en función de la naturaleza de las realizaciones, qué métodos son obligatorios implementar y cuáles son complementarios a

la hora de recoger evidencias del rango de situaciones de evaluación establecidas en la primera parte de esta guía.

La guía contiene, en este sentido, una serie de aspectos a tener en cuenta en la organización e implementación de los métodos de evaluación del bloque de competencias. El objetivo es caracterizar los principales métodos de evaluación que se van a utilizar en el bloque de competencias.

La guía de evidencias básicamente aportará información precisa donde se indicará en qué secuencia, circunstancias, sobre qué aspectos de la competencia se recomienda aplicar estos métodos, aportando aquellos elementos fundamentales sobre los que hay que fijarse para evaluar el desempeño del candidato.

Métodos de recogida de evidencias directas

Para cada bloque de competencias, la guía identifica el conjunto de métodos más idóneo para recoger evidencias directas, respetando los principios fundamentales de la evaluación que contempla el proyecto ERA (fiabilidad, validez, viabilidad y equidad).

Los métodos que se podrán utilizar, entre otros, en la recogida y evaluación de las evidencias directas son: observación de la actividad en el puesto de trabajo, actividades estructuradas (simulaciones), conversación profesional y pruebas escritas.

Métodos de recogida de evidencias indirectas.

Según el tipo de evidencias indirectas descritas en el apartado correspondiente, se podrán utilizar alguno de los siguientes métodos de evaluación:

1. **Informes y Referencias de colegas, superiores y clientes**. Aportan evidencias de la participación y experiencia del candidato en situaciones de aprendizaje informal en el puesto de trabajo. Aportan datos valiosos sobre su nivel de responsabilidad en los proyectos acometidos, su desarrollo profesional en grupos o asociaciones profesional, su participación en actividades de enseñanza y formación y su colaboración como experto en su campo profesional.
2. **Acreditaciones logros**. Aportan evidencias de aprendizajes obtenidos dentro o fuera del trabajo.
3. **Muestras de trabajo**. Aportan evidencias de procesos para la obtención de productos o servicios.

Por medio de estos métodos se completa la visión íntegra de la competencia profesional de los candidatos que no suele accederse mediante los métodos directos.

Optimización de métodos y recursos para la evaluación

La evaluación basada en evidencias de competencia adopta en esta guía un **enfoque plural** en el que la ventaja de contar con diferentes métodos, va a facilitar una mejor solución a los requisitos de validez exigidos en la evaluación de la competencia profesional adquirida en la experiencia laboral.

La idea del proyecto ERA es la de integrar dos de las metodologías presentes en la evaluación de la competencia: la de los métodos directos basados en la demostración "aquí y ahora" de la competencia y los métodos indirectos que documentan el "capital de competencias logrado", basados en "dossiers o portafolios". Esta integración metodológica va a facilitar a los evaluadores, la mejora de la calidad en sus procesos de toma de decisiones sobre la competencia de los candidatos. Ambas metodologías convergen en el sentido que ofrecen una visión más auténtica en la demostración de la competencia profesional.

Durante la fase de intervención, se pretende **fundamentalmente racionalizar** el proceso de evaluación de **modo que sea viable y suponga por tanto** un ahorro de tiempo, recursos materiales y humanos, así como costes económicos.

Para crear estos contextos se han de prever los siguientes aspectos:

- El nº de candidatos que se pueden evaluar simultáneamente y los evaluadores necesarios.
- La sucesión de métodos que se puede aplicar de forma más racional, dentro de un mismo bloque de competencias o de un conjunto de bloques (p. ej., un mismo contexto de evaluación puede aprovecharse para aplicar una combinación de métodos de evaluación).
- Las dimensiones organizativas y colectivas de la competencia que implican un diseño especial de la evaluación.
- La interdependencia de los bloques de competencia que contribuirá a mejorar la eficiencia en la evaluación.
- El uso racional de las infraestructuras será un aspecto importante a tener en cuenta.

Fondo Social Europeo

MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y CIENCIA

PROYECTO ERA 03

SOPORTES PARA LA EVALUACIÓN

Fondo Social Europeo

MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y CIENCIA

SECRETARÍA GENERAL DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
FORMACIÓN PROFESIONAL E
INNOVACIÓN EDUCATIVA

PROYECTO ERA 03

EVALUACIÓN, RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN
DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

SOPORTES PARA LA EVALUACIÓN

MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y CIENCIA

Subdirección General de Formación Profesional

ISBN: 84-369-3876-3 / 84-369-3879-8
NIPO: 651-04-023-4
Depósito Legal: M-32486-2004

ÍNDICE

Familia Profesional:

HOSTELERÍA Y TURISMO / TURISMO Y HOSTELERÍA

UC del Título de FP Técnico en Cocina	UC del Certificado de Profesionalidad Cocinero/a
Preparar y presentar elaboraciones básicas y platos elementales	Preparar y presentar elaboraciones básicas y platos elementales
Manipular en crudo y conservar toda clase de alimentos	Manipular en crudo y conservar toda clase de alimentos

CONTENIDO:

- Referente de Competencia
- Cuestionario de Autoevaluación
- Guía de Evidencias de la Competencia

GRUPO DE TRABAJO TÉCNICO

José Ramón Álvarez Fernández	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Leocadio Brun Muñoz	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Elena Martín Checa	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Marina Sastre Hernangómez	Dirección General de Educación Profesional e Innovación Educativa Ministerio de Educación y Ciencia
Berta Jiménez Gancedo	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
José Luis Luquero Velázquez	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Emilio Souto	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Juan Pedro Teruel Botella	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Cristina Vázquez Blanco	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

GRUPO DE EXPERTOS

Roberto Bermejo González	Evaluador	Galicia
Juan Carlos Carretero Serna	Experto	Castilla-La Mancha
Rufino Jiménez Montilla	Evaluador	Andalucía
Jesús Sordo García	Experto	Galicia
Iñaki Uribe Azpitarte	Experto	País Vasco
Roque Correa Pereira	Evaluador	Andalucía

REFERENTE DE COMPETENCIA

Familia Profesional:
HOSTELERÍA Y TURISMO / TURISMO Y HOSTELERÍA

Título/ Certificado:
COCINA / COCINERO/A

1. CONCEPTO DE REFERENTE DE COMPETENCIA

Es un documento que proporciona información sobre aspectos fundamentales en la evaluación de las competencias objeto de acreditación, así como de los criterios que se tienen en cuenta para determinar si el candidato las posee y los métodos más adecuados para la recogida de evidencias de competencia.

El referente de competencia está concebido para facilitar la transparencia en el proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral.

Se compone de los siguientes elementos:

- Denominación de las Unidades de Competencia del Título y del Certificado.
- Descripción de los bloques de competencia.
- Contexto profesional.
- Correspondencia de acreditación entre las Unidades de Competencia de los referentes oficiales y los Bloques de competencia.

Este Referente se conforma a partir de los referentes oficiales de títulos y certificados y constituye el eje de confluencia de los dos subsistemas: FPR y FPO.

2. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

Se incluyen las denominaciones que aparecen en los Reales Decretos tanto del título como del certificado correspondiente.

UC del Título de FP Técnico en Cocina	**UC del Certificado de Profesionalidad Cocinero/a**
Preparar y presentar elaboraciones básicas y platos elementales	Preparar y presentar elaboraciones básicas y platos elementales
Manipular en crudo y conservar toda clase de alimentos	Manipular en crudo y conservar toda clase de alimentos

3. DESCRIPCIÓN DE LOS BLOQUES DE COMPETENCIA

Procedimiento

La elaboración del referente de evaluación comienza a partir de la determinación de los bloques de competencia derivados de las unidades de competencia del título de FPR y de las unidades de competencia del certificado correspondiente.

Teniendo en cuenta que en el proyecto ERA el referente profesional está constituido por Unidades de Competencia de diferente origen: unas correspondientes a los Títulos de FPR y otras correspondientes a los Certificados de Profesionalidad, es necesario efectuar un trabajo de integración de las UC que forman parte del estudio para obtener un producto que facilite el posterior diseño de los cuestionarios de autoevaluación y suministre datos fundamentales para la elaboración de las guías de evidencias.

Este producto será el conjunto de bloques o grupos de competencia, con sus correspondientes criterios de realización, para cada una de las familias profesionales elegidas.

Una vez definidos los bloques, se definen sus correspondientes criterios o pautas de realización, que indican cuando un trabajador es competente.

Asimismo se incluye una ponderación para cada criterio, marcada con asteriscos, que refleja el grado de importancia del mismo, dentro del bloque:

- Alta: ***
- Media: **
- Baja: *

De la misma manera se ponderan también los bloques.

BLOQUE 1: "Preparar, preelaborar y almacenar en crudo vegetales, pescados y mariscos, aves y caza y carnes de modo que resulten aptos para su utilización en la elaboración de distintos tipos de platos o posterior comercialización."

Ponderación: **

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
1.1 A partir de la orden de trabajo, o procedimiento que la sustituya, realiza el aprovisionamiento de materias primas y ha preparado los útiles y equipos necesarios, asegurándose de su correcto estado cualitativo.	*
1.2 Realiza la preparación de los vegetales, aplicando técnicas básicas de manipulación y/o tratamiento de los mismos (limpieza y saneado, picado, distintos cortes, torneado, etc.) con el máximo aprovechamiento y teniendo en cuenta las normativas higiénico–sanitarias en vigor.	**
1.3 Prepara los pescados y mariscos, aplicando las técnicas básicas de manipulación y/o tratamiento de los mismos (limpieza, desespinado, distintos cortes, fileteado, rellenado, mechado, etc.) con el máximo aprovechamiento y teniendo en cuenta las normativas higiénico–sanitarias.	**
1.4 Prepara las aves y caza, aplicando las técnicas básicas de manipulación y/o tratamiento de las mismas (limpieza, desollado, vaciado, chamuscado, bridado, troceado, deshuesado, mechado, albardado, etc.) con el máximo aprovechamiento y teniendo en cuenta las normativas higiénico–sanitarias.	**
1.5 Prepara las carnes, aplicando las técnicas básicas de manipulación y/o tratamiento de las mismas (ablandado, recortado, mechado, bridado, albardado, etc.) y ha utilizado, en su caso, las técnicas básicas para la elaboración y manipulación de rellenos.	**
1.6 Realiza el despiece mediante técnicas establecidas a fin de obtener los distintos cortes comerciales, preparando las piezas, cortándolas en trozos según el método de elaboración que se vaya a emplear y aplicando las técnicas básicas, teniendo en cuenta las normativas higiénico–sanitarias en vigor.	**
1.7 Evita pérdidas, desgastes y daños innecesarios en la preparación de las materias primas, aprovechándolas al máximo.	**
1.8 Efectúa el racionado y almacenamiento de las diferentes materias primas, teniendo en cuenta las características de la materia prima en cuestión, siguiendo los procedimientos establecidos, a las temperaturas adecuadas y empleando las técnicas de envasado tradicional y/o al vacío, cuando sea necesario.	**
1.9 En todo momento, utiliza los equipos y medios establecidos para el proceso, con la máxima seguridad, evitando accidentes, desgastes y/o costes innecesarios.	**
1.10 Las tareas de limpieza de los utensilios y equipos utilizados en el proceso se realizan aplicando los productos y métodos establecidos.	**

BLOQUE 2: "Conservar y envasar géneros y elaboraciones culinarias que resulten aptas para su posterior consumo o distribución."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
2.1 Aplica adecuadamente distintos métodos de conservación: refrigeración, congelación, esterilización, pasteurización, adobado, marinado, salazón, ahumado, encurtido, escabeche, etc., a diferentes tipos de materias primas y elaboraciones culinarias: – Teniendo en cuenta las características de la materia prima o elaboración en cuestión. – Siguiendo los procedimientos establecidos. – En los recipientes, envases y equipos asignados. – A las temperaturas adecuadas. – Aplicando, en su caso, técnicas de abatimiento rápido de temperatura y/o ultracongelación. – Aplicando, en su caso, técnicas de envasado tradicional y/o al vacío, y presentando el producto de acuerdo a las normas establecidas.	***
2.2 Durante el proceso mantiene los equipos de calor y de frío en las condiciones de temperatura requeridas, actuando por medio de operaciones manuales sobre los reguladores y/o medios de control.	**
2.3 Realiza las tareas de limpieza de los utensilios y equipos utilizados en el proceso, con la frecuencia, productos y métodos establecidos.	**
2.4 En todo momento, utiliza los equipos y medios establecidos para el proceso, con la máxima seguridad, evitando accidentes, desgastes y/o costes innecesarios.	**

BLOQUE 3: "Confeccionar elaboraciones básicas (fondos y salsas) de múltiples aplicaciones que resulten aptas para su posterior utilización en la elaboración de preparaciones diversas."

Ponderación: *

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
3.1 A partir de la ficha técnica de fabricación, o procedimiento que la sustituya, realiza el aprovisionamiento de materias primas y prepara los útiles y equipos necesarios, asegurándose de su correcto estado cualitativo.	*
3.2 Realiza las elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones, tales como fondos básicos y complementaros, salsas básicas, derivadas y especiales, mantequillas compuestas, etc., controla en su confección el tiempo e intensidad de cocción, espumado y desgrasado, para que salgan limpios o dorados, según transparencia, sabor, aroma, color, densidad, en función de la elaboración básica de múltiples aplicaciones a elaborar, y utiliza en cada caso los procedimientos adecuados.	**
3.3 Durante la confección de las elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones utiliza los equipos de calor y de frío en las condiciones de temperatura requerida, actuando por medio de operaciones manuales sobre los reguladores y/o medios de control de procesos.	*
3.4 Efectúa el envasado, sometimiento para conservación y almacenamiento del producto, en los recipientes y equipos asignados, y a las temperaturas adecuadas.	*
3.5 Utiliza, en todo momento, los equipos y medios establecidos para el proceso, con la máxima seguridad, evitando accidentes, desgastes y/o costes innecesarios.	*
3.6 Efectúa las tareas de limpieza de los utensilios y equipos utilizados en el proceso con la frecuencia, productos y métodos establecidos.	*

BLOQUE 4: "Preparar y presentar, de acuerdo con la definición del producto y las técnicas básicas de elaboración, preparaciones culinarias elementales."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
4.1 A partir de la ficha técnica de fabricación, o procedimiento que la sustituya, realiza el aprovisionamiento de materias primas y la preparación de útiles y equipos necesarios en función de los diferentes procedimientos culinarios y asegurándose de su correcto estado cualitativo.	**
4.2 Comprueba el perfecto estado de preelaboración de las materias primas, empleando los equipos y menaje adecuados.	***
4.3 Aplica diferentes procedimientos de cocción, asado, fritura, braseado, gratinado, salteado, etc., en función del tipo de producto empleado.	***
4.4 Finalizado el proceso de elaboración, realiza el acabado y presentación de la preparación culinaria elemental de acuerdo con las normas definidas, a la temperatura adecuada, en el tiempo de servicio establecido, controlando los tiempos de cocción, temperatura y equipos, para conseguir el punto de textura, sabor, color y demás características propias de cada una de las preparaciones culinarias.	***
4.5 Realiza el mantenimiento de las preparaciones culinarias elementales, teniendo en cuenta las características de la preparación culinaria en cuestión, siguiendo los procedimientos establecidos, en los recipientes, envases y equipos asignados y a las temperaturas adecuadas.	**
4.6 Utiliza en la regeneración a temperatura de servicio los métodos y equipos establecidos, efectuando de manera práctica el servicio.	***
4.7 Realiza las tareas de limpieza de los utensilios y equipos utilizados en el proceso con la frecuencia, productos y métodos establecidos, con la máxima seguridad, evitando accidentes, desgastes innecesarios y/o costes.	**
4.8 Durante la elaboración de las preparaciones culinarias elementales utiliza los equipos de calor y de frío en las condiciones de temperatura requeridas, actuando por medio de operaciones manuales sobre los reguladores y/o medios de control de procesos.	**

4. CONTEXTO PROFESIONAL

La delimitación del ámbito de la competencia queda establecida a partir del rango de situaciones de trabajo que definen el desempeño competente. Los siguientes factores añaden información básica que explica y da sentido a cada uno de los criterios de realización.

- **Información y medios utilizados**: Mobiliario específico de cocina tradicional o "catering". Equipos generadores de calor. Equipos de frío. Equipos informáticos. Máquinas auxiliares propias de la cocina. Utensilios propios de cocina. Menaje de cocina. Menaje de servicio. Extintores y sistemas de seguridad. Manuales de procesos normalizados. Materias primas crudas y/o preparadas para la elaboración de platos y coadyuvantes. Material de acondicionamiento. Productos de limpieza. Combustibles. Uniformes y lencería apropiados. Sofwares específicos. Manuales de funcionamiento de equipos, maquinaria e instalaciones. Ordenes de trabajo. Fichas técnicas de elaboración. Tablas de temperaturas apropiadas. Normativa higiénico-sanitaria aplicada. Tablas de procesos de calidad.
- **Procesos, métodos y procedimientos**: Procedimientos normalizados de operación:
  - Manipulación, limpieza y preparación de alimentos en crudo.
  - Técnicas básicas de elaboración de fondos y salsas.
  - Métodos básicos de cocción.
  - Almacenamiento.
  - Regeneración.
  - Limpieza y desinfección de útiles y equipos.
- **Productos o resultados del trabajo**: Preparación y presentación de fondos y salsas básicas. Preparación y presentación de platos elementales.

CORRESPONDENCIA DE ACREDITACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA DEL TÍTULO/CERTIFICADO

Unidad de Competencia	Clasificación de Realizaciones	Bloques de competencia	Resultado de la evaluación necesario para la Acreditación
UC2 Título: "Manipular en crudo y conservar toda clase de alimentos" UC2 Certificado: "Manipular en crudo y conservar toda clase de alimentos"	Título: R2.1, R2.2, R2.3 Certificado: R2.1, R2.2, R2.3 Y R2.4	Bloque de competencias 1: "Preparar, preelaborar y almacenar en crudo, vegetales, pescados y mariscos, aves y caza y carnes de modo que resulten aptos para su utilización en la elaboración de distintos tipos de platos o posterior comercialización".	**Para acreditar la UC2 del Título**, evaluación positiva en: – Bloque 1 – Bloque 2
	Título: R2.4	Bloque de competencias 2: "Conservar y envasar géneros y elaboraciones culinarias que resulten aptas para su posterior consumo o distribución".	**Para acreditar la UC2 del Certificado**, evaluación positiva en: – Bloque 1 – Bloque 2
UC3 Título: "Preparar y presentar elaboraciones básicas y platos" UC3 Certificado: "Preparar y presentar elaboraciones básicas y platos"	Título: R3.1 Certificado: R3.1	Bloque de competencias 3: "Confeccionar elaboraciones básicas (fondos y salsas) de múltiples aplicaciones que resulten aptas para su posterior utilización en la elaboración de preparaciones diversas".	**Para acreditar la UC3 del Título**, evaluación positiva en: – Bloque 3 – Bloque 4
UC3 Título: "Preparar y presentar elaboraciones básicas y platos" UC3 Certificado: "Preparar y presentar elaboraciones básicas y platos"	Título: R3.2 Certificado: R3.2	Bloque de competencias 4: "Preparar y presentar, de acuerdo con la definición del producto y las técnicas básicas de elaboración, preparaciones culinarias elementales".	**Para acreditar la UC3 del Certificado,** evaluación positiva en: – Bloque 3 – Bloque 4

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Familia Profesional:
HOSTELERÍA Y TURISMO / TURISMO Y HOSTELERÍA

Título / Certificado:
COCINA / COCINERO/A

1. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

UC del Título de FP Técnico en Cocina	UC del Certificado de Profesionalidad Cocinero/a
Preparar y presentar elaboraciones básicas y platos elementales	Preparar y presentar elaboraciones básicas y platos elementales
Manipular en crudo y conservar toda clase de alimentos	Manipular en crudo y conservar toda clase de alimentos

2. Descripción de los bloques de competencia y sus criterios. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
1. Preparar, preelaborar y almacenar en crudo, vegetales, pescados y mariscos, aves y caza y carnes de modo que resulten aptos para su utilización en la elaboración de distintos tipos de platos o posterior comercialización.	A partir de la orden de trabajo, o procedimiento que la sustituya, realiza el aprovisionamiento de materias primas y se preparan los útiles y equipos necesarios, asegurándose de su correcto estado cualitativo.						
	Realiza la preparación de los vegetales, aplicando técnicas básicas de manipulación y/o tratamiento de los mismos (limpieza y saneado, picado, distintos cortes, torneado, etc.) con el máximo aprovechamiento y teniendo en cuenta las normativas higiénico – sanitarias en vigor.						
	Prepara los pescados y mariscos, aplicando las técnicas básicas de manipulación y/o tratamiento de los mismos (limpieza, desespinado, distintos cortes, fileteado, rellenado, mechado, etc.) con el máximo aprovechamiento y teniendo en cuenta las normativas higiénico – sanitarias.						
	Prepara las aves y caza, aplicando las técnicas básicas de manipulación y/o tratamiento de las mismas (limpieza, desollado, vaciado, chamuscado, bridado, troceado, deshuesado, mechado, albardado, etc.) con el máximo aprovechamiento y teniendo en cuenta las normativas higiénico – sanitarias.						
	Prepara las carnes, aplicando las técnicas básicas de manipulación y/o tratamiento de las mismas, (ablandado, recortado, mechado, bridado, albardado, etc.) y ha utilizado, en su caso, las técnicas básicas para la elaboración y manipulación de rellenos.						
	Realiza el despiece mediante técnicas establecidas a fin de obtener los distintos cortes comerciales, preparando las piezas, cortándolas en trozos según el método de elaboración que se vaya a emplear y aplicando las técnicas básicas, teniendo en cuenta las normativas higiénico–sanitarias en vigor.						
	Evita pérdidas, desgastes y daños innecesarios en la preparación de las materias primas, aprovechándolas al máximo.						
	Efectúa el racionado y almacenamiento de las diferentes materias primas se efectúa, teniendo en cuenta las características de la materia prima en cuestión, siguiendo los procedimientos establecidos, a las temperaturas adecuadas y empleando las técnicas de envasado tradicional y/o al vacío, cuando sea necesario.						
	En todo momento, utiliza los equipos y medios establecidos para el proceso, con la máxima seguridad, evitando accidentes, desgastes y/o costes innecesarios.						
	Las tareas de limpieza de los utensilios y equipos utilizados en el proceso se realizan aplicando los productos y métodos establecidos.						
2. Conservar y envasar géneros y elaboraciones culinarias que resulten aptas para su posterior consumo o distribución.	Aplica adecuadamente distintos métodos de conservación: adobado, marinado, salazón, ahumado, encurtido, escabeche, etc., a diferentes tipos de materias primas y elaboraciones culinarias: – Teniendo en cuenta las características de la materia prima o elaboración en cuestión. – Siguiendo los procedimientos establecidos. – En los recipientes, envases y equipos asignados. – A las temperaturas adecuadas. – Aplicando, en su caso, técnicas de abatimiento rápido de temperatura y/o ultracongelación. – Aplicando, en su caso, técnicas de envasado tradicional y/o al vacío, y presentando el producto de acuerdo a las normas establecidas.						
	Durante el proceso mantiene los equipos de calor y frío en las condiciones de temperatura requeridas, actuando por medio de operaciones manuales sobre los reguladores y/o medios de control.						
	Realiza las tareas de limpieza de los utensilios y equipos utilizados en el proceso, con la frecuencia, productos y métodos establecidos. En todo momento, utiliza los equipos y medios establecidos para el proceso, con la máxima seguridad, evitando accidentes, desgastes y/ o costes innecesarios.						

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
3. Confeccionar elaboraciones básicas (fondos y salsas) de múltiples aplicaciones que resulten aptas para su posterior utilización en la elaboración de preparaciones diversas.	A partir de la ficha técnica de fabricación, o procedimiento que la sustituya, realiza el aprovisionamiento de materias primas y ha preparado los útiles y equipos necesarios, asegurándose de su correcto estado cualitativo.						
	Realiza las elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones, tales como fondos básicos y complementaros, salsas básicas, derivadas y especiales, mantequillas compuestas, etc., controlando en su confección el tiempo e intensidad de cocción, espumado y desgrasado, para que salgan limpios o dorados, según transparencia, sabor, aroma, color, densidad, en función de la elaboración básica de múltiples aplicaciones a elaborar, utilizando en cada caso los procedimientos adecuados.						
	Durante la confección de las elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones utiliza los equipos de calor y de frío en las condiciones de temperatura requerida, actuando por medio de operaciones manuales sobre los reguladores y/o medios de control de procesos.						
	Efectúa el envasado, sometimiento para conservación y almacenamiento del producto, en los recipientes y equipos asignados, y a las temperaturas adecuadas.						
	Utiliza, en todo momento, los equipos y medios establecidos para el proceso, con la máxima seguridad, evitando accidentes, desgastes y/o costes innecesarios.						
	Efectúa las tareas de limpieza de los utensilios y equipos utilizados en el proceso con la frecuencia, productos y métodos establecidos.						
4. Preparar y presentar, de acuerdo con la definición del producto y las técnicas básicas de elaboración, preparaciones culinarias elementales.	A partir de la ficha técnica de fabricación, o procedimiento que la sustituya, realiza el aprovisionamiento de materias primas y la preparación de útiles y equipos necesarios en función de los diferentes procedimientos culinarios y asegurándose de su correcto estado cualitativo.						
	Comprueba el perfecto estado de preelaboración de las materias primas, empleando los equipos y menaje adecuados.						
	Aplica diferentes procedimientos de cocción, asado, fritura, braseado, gratinado, salteado, etc., en función del tipo de producto empleado.						
	Finalizado el proceso de elaboración, realiza el acabado y presentación de la preparación culinaria elemental de acuerdo con las normas definidas, a la temperatura adecuada, en el tiempo de servicio establecido, controlando los tiempos de cocción, temperatura y equipos, para conseguir el punto de textura, sabor, color y demás características propias de cada una de las preparaciones culinarias.						
	Realiza el mantenimiento de las preparaciones culinarias elementales, teniendo en cuenta las características de la preparación culinaria en cuestión, siguiendo los procedimientos establecidos, en los recipientes, envases y equipos asignados y a las temperaturas adecuadas.						
	Utiliza en la regeneración a temperatura de servicio los métodos y equipos establecidos, efectuando de manera práctica el servicio.						
	Realiza las tareas de limpieza de los utensilios y equipos utilizados en el proceso con la frecuencia, productos y métodos establecidos, con la máxima seguridad, evitando accidentes, desgastes innecesarios y/ o costes.						
	Durante la elaboración de las preparaciones culinarias elementales utiliza los equipos de calor y de frío en las condiciones de temperatura requeridas, actuando por medio de operaciones manuales sobre los reguladores y/o medios de control de procesos.						

OBSERVACIONES

GUÍA DE EVIDENCIAS DE COMPETENCIA

Familia Profesional:
HOSTELERÍA Y TURISMO / TURISMO Y HOSTELERÍA

Título/ Certificado:
COCINA / COCINERO/A

BLOQUE DE COMPETENCIAS 1: "Preparar, preelaborar y almacenar en crudo vegetales, pescados y mariscos, aves y caza y carnes de modo que resulten aptos para su utilización en la elaboración de distintos tipos de platos o posterior comercialización."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **A partir de una orden de trabajo dada, seleccionar la zona de trabajo, las materias primas, equipos y utensilios necesarios para preelaborar (pelar, cortar, deshuesar...) y almacenar adecuadamente las diferentes materias primas en función de:** - **Tipo de materia prima.** - **Tipo de aplicación posterior.** - **Porcionado o racionado a utilizar.**
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos**: Uso y mantenimiento de las zonas de la cocina, técnicas de manejo de la maquinaria y equipamiento específico: picadora, robots, cortadora de fiambres, utensilios, máquina de pasta fresca, envasadora. Uso y técnicas de manejo de utensilios específicos: cuchillos de golpe, deshuesadores, cebollero, medias lunas, puntillas, guante de cota de malla, desescamador, tijeras... Materias primas: características, variedades y cualidades, aplicaciones del producto. Técnicas de preelaboración de materias primas. Normas específicas de seguridad e higiene y prevención de accidentes. **Metodológicos**: priorización y secuenciación de operaciones. **De respuesta a contingencias**: saber actuar y rectificar: ante situaciones de averías en el equipamiento e instalaciones, ante ausencia o defectos en la recepción de las materias primas (grado de frescor de la materia prima), ante accidentes. **De cooperación y relación con el entorno**: polivalencia ante las eventualidades, cooperación para mantener la cadena de trabajo, relación y comunicación con otros departamentos o zonas o establecimiento.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: Ajustar las diferentes piezas y cortes obtenidos en peso, forma y tiempo, después de las distintas preelaboraciones según la naturaleza de la materia primas y criterio de calidad establecido. Zonas de trabajo, maquinaria y utensilios en perfecto estado de limpieza y uso. Trabajador / manipulador y vestuario en estado adecuado de higiene y aseo.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias indirectas: 1. Dossier de competencias	Para este bloque el dossier de competencias será una evidencia más de la competencia del candidato, que servirá al evaluador como una evidencia complementaria. ***1. Dossier de competencias:*** **Años de experiencia laboral**: Como orientación sería conveniente que este tipo de trabajo se haya desarrollado durante un periodo de 6 meses. Se valorará su actividad profesional en cuarto frío o zona de preelaboración en establecimientos donde exista esta división del trabajo, tipo restaurante grande, hotel, sala de despiece... **Fuentes recomendables de experiencia laboral**: certificado de empresa, vida laboral, nóminas que justifiquen el periodo de trabajo. **Fuentes recomendables de comprobación de actividades**: Certificado temporalizado firmado por la empresa/s y el cargo más superior del departamento de cocina, indicando el puesto de trabajo desempeñado/s, las actividades más importantes y relevantes que se desarrollaban en ella/s, el grado de dominio y el nivel de satisfacción. Si el puesto de trabajo desempeñado es de un mando intermedio se puede considerar que posee estos conocimientos ya que los necesita para organizar la puesta a punto y el servicio, si ha desempeñado un puesto de ayuda-apoyo habrá que analizar que actividades concretas ha desarrollado. Habrá que tener en cuenta en qué tipo de establecimiento/s ha ejercido el candidato, ya que en algunos las materias primas ya las compran preelaboradas, por lo que estas evidencias indirectas no serían válidas. Se valorará la formación específica que el candidato tenga sobre las actividades relacionadas con la preparación, preelaboración y almacenaje en crudo, vegetales, pescados y mariscos, aves y caza y carnes. Por ello se tendrán en cuenta los diplomas o certificados de actividades de aprendizaje no formales, publicaciones con ISBN que posea el candidato, etc. También deben valorarse los cursos o cursillos impartidos por el candidato.

Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): 1. Observación en el puesto de trabajo.	Este punto se incluye para los bloques en los que, independientemente de los bagajes profesionales de los candidatos y de las valoraciones de las evidencias indirectas que han presentado, es necesario aplicar a todos un determinado método o métodos. ***1. Observación en el puesto de trabajo:*** **Situación propuesta**: Actuación y comportamiento en la zona de preelaboración. **Aspectos a observar**: Capacidad del candidato para seleccionar la materia prima, retirar de cámara, seleccionar herramienta y lugar de trabajo, actuar aplicando los diferentes cortes y/o racionado y preelaboración, considerando: - La orden de trabajo. - El tipo de oferta gastronómica. - El método básico de cocinado o posterior comercialización. - Que las zonas de trabajo, maquinaria y utensilios estén en perfecto estado de limpieza y uso y el trabajador / manipulador y vestuario en estado adecuado de higiene y aseo. **Criterios de evaluación**: - Realiza la preparación de las materias primas: vegetales, pescados y mariscos, aves y caza, carnes aplicando técnicas básicas de manipulación y/o tratamiento de los mismos (limpieza y saneado, picado, distintos cortes, torneado, desespinado, fileteado, rellenado, mechado, desollado, vaciado, chamuscado, bridado, troceado, deshuesado, albardado, ablandado, recortado, etc.), con el máximo aprovechamiento y teniendo en cuenta las normativas higiénico–sanitarias en vigor - Evita pérdidas, desgastes y daños innecesarios en la preparación de las materias primas, aprovechándolas al máximo. - Efectúa el racionado y almacenamiento de las diferentes materias primas, teniendo en cuenta las características de la materia prima en cuestión, siguiendo los procedimientos establecidos, a las temperaturas adecuadas y empleando las técnicas de envasado tradicional y/o al vacío, cuando sea necesario. - En todo momento, utiliza los equipos y medios establecidos para el proceso, con la máxima seguridad, evitando accidentes, desgastes y/o costes innecesarios. - Las tareas de limpieza de los utensilios y equipos utilizados en el proceso se realizan aplicando los productos y métodos establecidos. **Número de veces que ha de ser observada la actividad**: en general una. **Tiempo estimado**: aproximadamente 2 horas.

Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): 2. Simulación + conversación profesional.	Si no pudiera efectuarse la observación en el puesto de trabajo se aplicará al candidato el siguiente método de recogida de evidencias: ***2. Simulación + conversación profesional:*** **"Preelaborar hortalizas, aves, carnes y pescados".** **Aspectos a observar:** capacidad del candidato para realizar la preelaboración de una hortaliza, un ave, un tipo de carne y pescado. **Situación propuesta:** En un aula-taller dotada de los recursos necesarios tendrán que realizar: - Diferentes tipos de cortes, por ej. en patatas. - Aviado para fraccionado de un ave, por ej. un pollo. - En cordero o cerdo y a partir de un carré o chuletero, obtener chuletas y el lomo. Bridar el lomo para su posterior cocinado. - En pescados, por ej. un salmón, obtener supremas, trancha, rodajas o filetes. **Criterios de evaluación:** - Realiza la preparación de las materias primas, con el máximo aprovechamiento y teniendo en cuenta las normativas higiénico - sanitarias en vigor. - Evita pérdidas, desgastes y daños innecesarios en la preparación de las materias primas, aprovechándolas al máximo. - Efectúa el racionado y almacenamiento de las diferentes materias primas, teniendo en cuenta las características de la materia prima en cuestión, siguiendo los procedimientos establecidos, a las temperaturas adecuadas. - En todo momento, utiliza los equipos y medios establecidos para el proceso, con la máxima seguridad, evitando accidentes, desgastes y/o costes innecesarios. Las tareas de limpieza de los utensilios y equipos utilizados en el proceso se realizan aplicando los productos y métodos establecidos **Número de veces que debe ser observada la actividad**: una vez. **Tiempo estimado**: entre 1h y 1h 30mn., incluida la conversación profesional. **La conversación profesional** se efectuará a la vez que la simulación y en ella se plantearán al candidato situaciones profesionales hipotéticas relevantes y preguntas del tipo ¿qué ocurriría si...?, ¿por qué?, ¿cómo?, ¿qué consecuencias tendría...?, etc. Relacionadas con los saberes profesionales esenciales especificados. Ej.: ¿Qué subpiezas o cortes conoce de un solomillo y lomo de vacuno? ¿Qué formas conoce de deshuesar un pollo? ¿Qué es una galantina? ¿Cómo prepararía una trucha, un salmón o una lubina bellavista? ¿Cómo prepararía un pescado para cocinarlo a la sal? ¿Cómo prepararía un fondo de alcachofa? Hacerles preguntas de los por qué de lo que va haciendo, de los utensilios que elige para cada preparación. ¿Cómo actuaría si se corta? ¿Qué medios de protección utilizaría al deshuesar un pollo, para despiezar carne...?, etc...

BLOQUE DE COMPETENCIAS 2: "Conservar y envasar géneros y elaboraciones culinarias que resulten aptas para su posterior consumo o distribución."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **A partir de una determinada materia prima, seleccionar y aplicar el método de conservación y envasado más adecuado en función de su posterior destino y del tiempo en el que se va a usar.**
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Técnicas de conservación y envasado: tradicionales y nuevas tecnologías. Maquinaria generadora de calor y frío, descripción de uso y cuidados de mantenimiento: hornos de convección mixtos, cocina, cocedor a presión, abatidor de temperatura, envasadora a vacío, cámaras, timbres y congeladores. Materiales para el envasado y conservado. Tipos de envases. **Metodológicos:** elección del método de conservación más adecuado, en función del tiempo de uso posterior, del tipo de envase o recipiente y la naturaleza de la materia prima. **De respuesta a contingencias:** saber elegir la alternativa más adecuada de sistema o método de conservación ante la carencia de determinada maquinaria y saber actuar y rectificar ante situaciones de averías en el equipamiento. **De cooperación y relación con el entorno:** polivalencia ante las eventualidades, cooperación para mantener la cadena de trabajo, relación y comunicación con otros departamentos o zonas o establecimiento.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: Materia prima adecuadamente conservada, envasada, etiquetada y dispuesta para su posterior uso. Zonas de trabajo, maquinaria y utensilios en perfecto estado de limpieza y uso. Trabajador / manipulador y vestuario en estado adecuado de higiene y aseo.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias indirectas: 1. Dossier de competencias	Para este bloque el dossier de competencias será una evidencia más de la competencia del candidato, que servirá al evaluador como una evidencia complementaria. ***1. Dossier de competencias:*** **Años de experiencia laboral:** Como orientación sería conveniente que este tipo de trabajo se haya desarrollado durante un periodo de 6 meses (trabajo específico relacionado con el bloque de competencias) o 2 años (trabajo general en cocina). **Fuentes recomendables de experiencia laboral:** certificado de empresa, vida laboral, nóminas que justifiquen el periodo de trabajo. **Fuentes recomendables de comprobación de evidencias:** certificado temporalizado firmado por la empresa/s y el cargo más superior del departamento de cocina, indicando el puesto de trabajo desempeñado/s, las actividades más importantes y relevantes que se desarrollaban en ella/s, el grado de dominio y el nivel de satisfacción. Si el puesto de trabajo desempeñado es de un mando intermedio se puede considerar que posee estos conocimientos ya que los necesita para organizar la puesta a punto y el servicio, si ha desempeñado un puesto de ayuda-apoyo habrá que analizar que actividades concretas ha desarrollado. Se valorará la formación específica que el candidato tenga sobre las actividades relacionadas con la conservación y envasado de géneros y elaboraciones culinarias. Por ello se tendrán en cuenta los diplomas o certificados de actividades de aprendizaje no formales, publicaciones con ISBN que posea el candidato, etc. También deben valorarse los cursos o cursillos impartidos por el candidato.

Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): 1. Conversación profesional	Este punto se incluye para los bloques en los que, independientemente de los bagajes profesionales de los candidatos y de las valoraciones de las evidencias indirectas que han presentado, es necesario aplicar a todos un determinado método o métodos ***1. Conversación profesional:*** Con esta prueba se pretende comprobar los conocimientos teórico-prácticos del candidato, así como su capacidad para resolver diferentes situaciones. Para ello, se le plantearán distintas situaciones hipotéticas a las que tendrá que dar una respuesta adecuada. **Aspectos a comprobar:** - Sistemas de conservación y envasado tradicionales y nuevas tecnologías. - Manejo y mantenimiento de maquinaria generadora de frío, calor y envasado. - Materiales de envasado y de conservación: descripción, uso y aplicaciones. - Control del estado y calidad del envasado y etiquetado. - Actuación ante imprevistos. - Manipulación, higiene y toxiinfecciones alimentarias. - Relaciones con otros departamentos. **Planteamiento:** proponer situaciones profesionales hipotéticas relevantes y preguntas del tipo ¿qué ocurriría si...? ¿Por qué? ¿Cómo? ¿Qué consecuencias tendría...? etc. Relacionadas con los saberes profesionales esenciales detallados. Por ejemplo: ¿Cómo prepararía un timbre de pescado? Si la cámara no funciona ¿Qué sistema alternativo para conservar carnes, aves, caza, pescados, verduras y hortalizas utilizarías, explicando en qué consiste y por qué? Cita tres tipos de envases y envasado, describiendo sus aplicaciones. ¿Cuáles son los datos que han de aparecer en el etiquetado? Dada una etiqueta industrial, interpretar los códigos consignados. ¿Cómo actuarías ante la llegada de un gran pedido de carnes, pescados, aves, hortalizas,...? ¿Qué tendrías en cuenta a la hora de distribuir las materias primas en una cámara? ¿Qué factores facilitan el crecimiento bacteriano en los alimentos? etc... **Criterios de evaluación:** en las contestaciones facilitadas por el candidato deberán ajustarse a: - Elige correctamente el método de conservación más adecuado en función de la naturaleza de la materia prima. - Elige el recipiente, la maquinaria específica e idónea y el lugar y la forma adecuada. - Interpreta y describe correctamente los datos del etiquetado. - Explica la distribución de las materias primas conservadas en la cámara y la colocación fuera de ella. - Conoce y domina la correcta manipulación e higiene alimentaria. **Tiempo estimado:** 15 minutos.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 3: "Confeccionar elaboraciones básicas (fondos y salsas) de múltiples aplicaciones que resulten aptas para su posterior utilización en la elaboración de preparaciones diversas."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **Preparar una pequeña, una gran salsa básica y una derivada de cada una de ellas, aplicando las técnicas adecuadas y que presenten la densidad, el sabor y la presentación adecuados.** **Elaborar un fondo oscuro, aplicando los procedimientos adecuados y que presente el color y sabor adecuados.**
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Composición y elaboración de salsas básicas. Composición y técnica de elaboración de un fondo oscuro. Utensilios y equipos específicos necesarios para la elaboración de salsas y fondos: cocina, horno, baño maría, varillas, peroles, rustideras, marmitas, chinos, trituradora/batidora,... Técnicas y procedimientos de ligazón. Conocimientos sobre el mantenimiento adecuado de las salsas para su manipulación y servicio. Normas higiénico sanitarias aplicables a la elaboración de salsas y fondos. **Metodológicos:** Elección del tipo de fondo básico o complementario a realizar según la oferta gastronómica. **De respuesta a contingencias:** Saber actuar adecuadamente ante en aquellos casos en los que sea necesario recuperar o acondicionar salsas. Dar color si es necesario, al fondo oscuro. Saber identificar signos que indiquen el deterioro de las salsas y el fondo oscuro ya elaborados. Aplicar el fondo básico o complementario elaborado antes situaciones específicas. **De cooperación y relación con el entorno:** polivalencia ante las eventualidades, cooperación para mantener la cadena de trabajo, relación y comunicación con otros departamentos o zonas o establecimiento.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: Pequeña salsa, gran salsa y salsas derivadas elaboradas de acuerdo con los estándares establecidos (textura, color, sabor, presencia). Fondo oscuro correctamente preparado de acuerdo con las características propias del producto (concentración de sabores, color). Zonas de trabajo, maquinaria y utensilios en perfecto estado de limpieza y uso. Trabajador / manipulador y vestuario en estado adecuado de higiene y aseo.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias indirectas: 1. Dossier de competencias	**Para este bloque de competencias el candidato podrá obtener una evaluación positiva si:** ***1. Dossier de competencias:*** **Años de experiencia laboral que han de constatarse:** 2 años como mínimo en jornada laboral completa y continua o su equivalente en discontinua, desarrollados en los 5 años anteriores al procedimiento de evaluación. Durante este periodo ha tenido que desarrollar las siguientes actividades: - Preparar elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones, tales como fondos básicos y complementaros, salsas básicas, derivadas y especiales, mantequillas compuestas, etc., - Controlar en su confección el tiempo e intensidad de cocción, espumado y desgrasado, para que salgan limpios o dorados, según transparencia, sabor, aroma, color, densidad, en función de la elaboración básica de múltiples aplicaciones a elaborar, y utiliza en cada caso los procedimientos adecuados. - Utilizar los equipos de calor y de frío en las condiciones de temperatura requerida. - Efectuar el envasado, sometimiento para conservación y almacenamiento del producto, en los recipientes y equipos asignados, y a las temperaturas adecuadas. - Efectuar las tareas de limpieza de los utensilios y equipos utilizados en el proceso con la frecuencia, productos y métodos establecidos. **Fuentes recomendables de experiencia laboral:** certificado de empresa, vida laboral, nóminas que justifiquen el periodo de trabajo. **Fuentes recomendables de comprobación de actividades:** Certificado temporalizado firmado por la empresa/s y el cargo más superior del departamento de cocina, indicando el puesto de trabajo desempeñado/s, las actividades más importantes y relevantes que se desarrollaban en ella/s, el grado de dominio y el nivel de satisfacción. Se valorará la formación específica que el candidato tenga sobre las actividades relacionadas con la preparación de fondos y salsas, su envasado, sometimiento para conservación y almacenamiento. Por ello se tendrán en cuenta los diplomas o certificados de actividades de aprendizaje no formales, publicaciones con ISBN que posea el candidato, etc. También deben valorarse los cursos o cursillos impartidos por el candidato. **Si el candidato no cumpliera estos requisitos, se le aplicará uno o varios de los métodos de recogida de evidencias siguientes.**

Métodos de recogida de evidencias directas (opcionales): 1. Simulación	Este punto se incluye para los bloques en los que, independientemente de los bagajes profesionales de los candidatos y de las valoraciones de las evidencias indirectas que han presentado, es necesario aplicar a todos un determinado método o métodos. ***1. Simulación: "Confección de un fondo oscuro y salsas".*** **Aspectos a observar:** capacidad del candidato para elaborar un fondo oscuro, una gran salsa básica, una pequeña salsa básica y dos salsas derivadas de cada una de ellas. **Situación propuesta:** En un aula-taller dotada de los recursos necesarios tendrán que realizar: 1. La puesta a punto, marcado e inicio de elaboración de un fondo oscuro (tiempo límite 1 hora). 2. Una gran salsa básica y una pequeña salsa básica y a partir de ellas confeccionar dos salsas derivadas de cada una manteniéndolas preparadas para un supuesto servicio (tiempo límite 1 hora). **Criterios de evaluación:** - Uniformidad higiene y compostura adecuados. - Organización y puesta a punto correctos. - Elección apropiada de los utensilios y equipos manejándolos con soltura. - Fases en la elaboración del fondo oscuro bien secuenciadas. - Aplicación de los elementos de ligazón de forma conveniente para emulsionar y ligar las salsas. - Apropiado mantenimiento de las salsas para el servicio y posible recuperación en caso de deterioro. - Aplicación en todo momento de las normas de seguridad e higiene. **Número de veces que debe ser observada la actividad:** El fondo oscuro se realizará una sola vez y las salsas, en el supuesto de deterioro, como máximo dos veces. El tiempo será de una hora. **Tiempo estimado:** 1 hora en total ya que la realización del fondo tiene tiempos muertos prolongados. **Si no se pudiera efectuar la simulación caracterizada por falta de recursos, se podría aplicar la siguiente:** **Simulación:** Identificar elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones previamente confeccionadas (industriales, caseras...). **Planteamiento:** se le facilitarán al candidato diversas elaboraciones básicas de múltiples aplicaciones confeccionadas previamente (industriales, caseras) y el deberá ir contestando a las cuestiones que el evaluador le proponga relativas a la correcta identificación de las mismas, debiendo prestar especial atención al proceso de su elaboración en la cocina no industrial y a la enumeración de los componentes de las mismas. Para ello el candidato podrá ver, oler y probar las muestras seleccionadas. **Criterios de evaluación:** - Correcta identificación organoléptica. - Enumeración de los componentes básicos y de condimentación. - Explicación adecuada de la forma de elaboración de las muestras. - Tiempo estimado: 15-20 mn.

Métodos de recogida de evidencias directas (opcionales): 2. Conversación profesional 3. Prueba escrita	***2. Conversación profesional:*** Con esta prueba se pretende comprobar los conocimientos teórico-prácticos del candidato, así como su capacidad para resolver diferentes situaciones. Para ello, se le plantearán distintas situaciones hipotéticas a las que tendrá que dar una respuesta adecuada. **Aspectos a comprobar:** - Aplicaciones del fondo oscuro, cualidades que debe de poseer. - Conservación del fondo oscuro. Regeneración para su posterior uso conforme a las normas de seguridad e higiene. - Clasificación y aplicaciones de las salsas básicas, composición. Forma de recuperar salsas y acondicionarlas. - Normas de manipulación higiénico-sanitarias de las salsas. Normativa vigente. - Elección del sistema o método de conservación más adecuado ante la carencia de determinada maquinaria. - Actuación ante situaciones de eventualidades, como las averías en el equipamiento. - Cooperación para mantener la cadena de trabajo, relación y comunicación con otros departamentos o zonas o establecimiento. **Planteamiento:** proponer situaciones profesionales hipotéticas relevantes y preguntas del tipo ¿qué ocurriría si...? ¿Por qué? ¿Cómo? ¿Qué consecuencias tendría...?, etc. Por ejemplo: ¿Qué significado tiene la existencia de espuma en un fondo oscuro conservado?, ¿Qué soluciones tendremos si tenemos un fondo oscuro sin color? ¿Cómo se puede improvisar un consomé a partir de un fondo oscuro? ¿Cómo se pueden clasificar las salsas? ¿Por qué se corta una salsa holandesa y una salsa mahonesa? ¿Cómo se recuperan? ¿Por qué hay que refrigerar las salsas frías antes de su servicio y que consecuencias puede tener el no hacerlo? ¿Con qué salsas acompañarías: un pescado hervido, una hortaliza gratinada, una ensalada fría, una carne a la parrilla?,... **Criterios de evaluación:** en las contestaciones facilitadas debe ponerse de manifiesto que realiza con corrección y profesionalidad: - Selección del destino y del uso de las salsas y del fondo oscuro. - Conocimiento sobre aplicaciones / adecuación de las salsas. - Actuación de forma diligente ante imprevistos, carencias y resultados defectuosos. - Aplicación en todo momento de las normas de seguridad e higiene. **Tiempo estimado:** 15 minutos.
	3. Prueba escrita: Si el candidato muestra dificultades o se siente intimidado con la expresión oral se podrá efectuar en su lugar una prueba escrita que incluya los aspectos de la conversación profesional anteriormente caracterizada. Fundamentalmente se basará en preguntas de respuesta verdadero/ falso y preguntas cortas. Se estima una duración máxima para esta prueba de 30 mn.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 4: "Preparar y presentar, de acuerdo con la definición del producto y las técnicas básicas de elaboración, preparaciones culinarias elementales."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **Elaborar un menú, consistente en:** **Elaborar un primer plato caliente: arroces, pastas, sopas, potajes, cremas calientes, huevos, hortalizas, efectuando su acabado de acuerdo con las pautas establecidas.** **Confeccionar un segundo plato: carne o pescado, aplicando la técnica de cocción establecida, con las guarniciones y salsas idóneas, efectuando su acabado de acuerdo con los estándares marcados de forma y tiempo.**
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Interpretación de fichas técnicas. Descripción de uso y mantenimiento de equipos generadores de calor y frío. Descripción, aplicaciones y uso de menaje, herramientas y pequeña maquinaria de cocina. Métodos de cocción y regeneración de materias primas. Transformación de las materias primas por tratamientos culinarios. Técnicas de servicio y formas de decoración y presentación según oferta gastronómica. Normas higiénico-sanitarias aplicables a la elaboración de preparaciones culinarias elementales. **Metodológicos:** Elección del método de cocción más adecuado en función de la materia prima y del tipo de preparación culinaria a elaborar. Organización y coordinación necesaria para la ajustada elaboración del menú, minimizando tiempos de espera y optimizando los recursos. **De respuesta a contingencias:** saber actuar ante: el agotamiento de un determinado género, el mal funcionamiento de un equipo, la escasez de menaje. Capacidad de reacción frente a imprevistos: mayor demanda de la prevista, elaboración mal cocinada o terminada, sazonamientos y condimentación desmesurada, presentaciones inadecuadas. Saber actuar en accidentes: quemaduras, cortes, caídas,... **De cooperación y relación con el entorno:** polivalencia ante las eventualidades, cooperación para mantener la cadena de trabajo, relación y comunicación con otros departamentos o zonas del establecimiento. EVIDENCIAS REQUERIDAS: Menú elaborado en el tiempo estipulado y presentado de acuerdo a las especificaciones. Zonas de trabajo, maquinaria y utensilios en perfecto estado de limpieza y uso. Trabajador / manipulador y vestuario en estado adecuado de higiene y aseo.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias indirectas: 1. Dossier de competencias 2. Productos - Publicaciones - Artículos de prensa	Para este bloque el dossier de competencias será una evidencia más de la competencia del candidato, que servirá al evaluador como una evidencia complementaria. ***1. Dossier de competencias y productos:*** **Años de experiencia laboral:** 3 años como mínimo en jornada laboral completa y continua o 5 años en temporada de verano o similar de al menos 4 meses al año con jornada laboral completa y continua. **Fuentes recomendables de experiencia laboral:** certificado de empresa, vida laboral, nóminas que justifiquen el periodo de trabajo,... **Fuentes recomendadas de comprobación de actividades:** Certificado temporalizado firmado por la empresa/as y el cargo más superior del departamento de cocina de: el puesto de trabajo desempeñado/os, las actividades más importantes y relevantes que se desarrollaban en ella/as, el grado de dominio y el nivel de satisfacción Si el puesto de trabajo corresponde a un jefe de cocina, de partida, cocinero jefe o similar se puede interpretar una evidencia de bastante peso pues semejantes puestos requieren fuertes conocimientos sobre pedidos a mercado, recetario y oferta gastronómica. Dependiendo de que tipo de establecimientos hosteleros y por lo tanto oferta gastronómica, se podrá deducir si la experiencia laboral es relevante para este bloque de competencia. Se valorará la formación específica que el candidato tenga sobre las actividades relacionadas con la preparación y presentación de preparaciones culinarias elementales. Por ello se tendrán en cuenta los diplomas o certificados de actividades de aprendizaje no formales, publicaciones con ISBN que posea el candidato, artículos en prensa especializada, cursillos y ponencias impartidos; participación en jornadas gastronómicas; proyectos acometidos como máximo responsable (apertura de un restaurante, asesoramiento en restauración, etc.) etc. También deben valorarse los cursos o cursillos impartidos por el candidato.

Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): 1. Observación en el puesto de trabajo	Este punto se incluye para los bloques en los que, independientemente de los bagajes profesionales de los candidatos y de las valoraciones de las evidencias indirectas que han presentado, es necesario aplicar a todos un determinado método o métodos ***1. Observación en el puesto de trabajo:*** ***"Preparación, presentación y servicio de elaboraciones culinarias".*** **Aspectos a observar:** - Según orden de trabajo, elección de: equipos y utensilios para efectuar la elaboración y método de cocción apropiado. - Aplicación correcta del método de cocción. - Uso adecuado de equipos y utensilios. - Resultado final de la cocción de las elaboraciones culinarias es el apropiado. - Presentación y servicio de la oferta gastronómica teniendo en cuenta la organización, soltura, limpieza y tiempo predefinido. - Desbarasado. - Aplicación conveniente de las normas de seguridad e higiene. **Situación propuesta:** En un centro de trabajo con los recursos necesarios y con una apropiada e idónea orden de trabajo, el candidato objeto de la observación realizará varias elaboraciones culinarias, presentará y desarrollará el servicio y efectuará el desbarasado. **Criterios de evaluación:** - Interpretación correcta de la orden u órdenes de trabajo efectuando correctamente el método de cocción y usando adecuadamente los equipos y utensilios. - Realización correcta del servicio (secuenciación y optimización de los tiempos muertos) y su desbarasado. - Adecuada cooperación e integración en el organigrama de la cocina. - Idónea resolución de los imprevistos y contingencias. - Correcta uniformidad y aseo. - Adecuación a las normas de seguridad e higiene. - Elaboración culinaria correctamente presentada en tiempo y forma predefinidos. **Número de veces en que debe ser observada la actividad:** una vez si es que hubo la suficiente demanda gastronómica como para poner demostrar de forma clara las evidencias. Tiempo estimado: a partir de la preelaboración lo que dure un servicio (por ejemplo, de 11:30 a 15:30). Si con la aplicación de este método el evaluador no tiene claro que el candidato haya puesto de manifiesto sus competencias, se le aplicará también la conversación profesional que a continuación se caracteriza.

Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): 2. Conversación profesional	***2. Conversación profesional:*** **Aspectos a comprobar:** - Conocimiento de los métodos de cocción. - Capacidad para salir de situaciones imprevistas, contingencias y riesgos. - Aplicación de las normas de seguridad e higiene. - Saberes sobre presentación y decoración de elaboraciones culinarias. **Planteamiento:** Dados unos géneros determinados habrá que asignar los métodos de cocción más idóneos explicando el motivo. Ante dos distintas situaciones hipotéticas imprevistas en el desarrollo de un servicio como se debería de actuar. Ante un servicio de platos calientes o fríos que es lo que es importante en la manipulación teniendo en cuenta las normas de seguridad e higiene. Dadas dos elaboraciones culinarias deberá asignarle una presentación. **Criterios de evaluación:** - Elección correcta de los métodos de cocción fundamentada. - Determinar las mejores soluciones ante los imprevistos o nuevas contingencias. - Conocimientos correctos sobre las temperaturas a la hora de presentar un plato. - Elección idónea de las presentaciones o decoraciones de elaboraciones culinarias terminadas. **Tiempo estimado:** 20 minutos.
Métodos de recogida de evidencias directas (opcionales): 1. Simulación 2. Prueba escrita	***1. Simulación:*** Se diseñará por parte del evaluador una simulación práctica que supla a la observación en el puesto de trabajo, cuando ésta no sea posible. Para ello deberá definir la situación que le propone en función de los recursos disponibles: materias primas, utensilios y materiales, lugar para efectuarlo… Aplicará criterios de evaluación similares a los definidos para la observación en el puesto de trabajo, debiendo observar la práctica de cada candidato una vez, y siendo el tiempo estimado para ello de 2h aproximadamente. ***2. Prueba escrita:*** Si el candidato muestra dificultades o se siente intimidado con la expresión oral se podrá efectuar en su lugar una prueba escrita que incluya los aspectos de la conversación profesional anteriormente caracterizada. Fundamentalmente se basará en preguntas de respuesta verdadero/ falso y preguntas cortas. Se estima una duración máxima para esta prueba de 30 mn.

OPTIMIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN

Agrupación de los métodos de recogida de evidencias especificados:

Todas las conversaciones profesionales que se establezcan por el evaluador en el plan individualizado para cada candidato, deberán realizarse en una sola sesión.

Sería conveniente que cada candidato no supere dos sesiones de evaluación (una podría ser para realizar la simulación/observación en el puesto de trabajo y otra para la conversación profesional/prueba escrita). Si el evaluador establece en el plan de evaluación que para un determinado candidato/s sea necesario aplicar métodos de recogida de evidencia optativos, sería conveniente realizarlos uno de los días citados.

Si se considera necesario, el evaluador podrá agrupar la sesión de simulación en un mismo día para el conjunto de candidatos (4/5), para optimizar los recursos, de tal manera que los candidatos puedan ser evaluados individualmente y de forma secuenciada a lo largo del día.

Secuencia de aplicación de métodos para la evaluación:

La secuencia idónea de aplicación de métodos de recogida de evidencias sería:

- Estudio del dossier de competencias
- Observación y/o simulación
- Conversación profesional/prueba escrita

Familia Profesional:

HOSTELERÍA Y TURISMO / TURISMO Y HOSTELERÍA

UC del Título de FP Técnico en Servicios de restaurante y bar	UC del Certificado de Profesionalidad Camarero/a
Asesorar sobre bebidas, prepararlas y presentarlas.	Asesorar sobre bebidas, prepararlas y presentarlas.
Preparar y realizar las actividades de preservicio, servicio y postservicio en el área de consumo de alimentos y bebidas.	Preparar y realizar las actividades de preservicio, servicio y postservicio en el área de consumo de alimentos y bebidas.

CONTENIDO:

- Referente de Competencia
- Cuestionario de Autoevaluación
- Guía de Evidencias de la Competencia

GRUPO DE TRABAJO TÉCNICO

José Ramón Álvarez Fernández	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Leocadio Brun Muñoz	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Elena Martín Checa	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Marina Sastre Hernangómez	Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa Ministerio de Educación y Ciencia
Berta Jiménez Gancedo	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
José Luis Luquero Velázquez	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Emilio Souto	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Juan Pedro Teruel Botella	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Cristina Vázquez Blanco	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

GRUPO DE EXPERTOS

Ainhoa Gardeazabal Sanz	Experta	País Vasco
Carmelo González Erice	Experto	Navarra
Moisés Gutiérrez León	Experto	Castilla-La Mancha
Antero José López Ocaña	Evaluador	Murcia

REFERENTE DE COMPETENCIA

Familia Profesional:

HOSTELERÍA Y TURISMO / TURISMO Y HOSTELERÍA

Título / Certificado:

SERVICIOS DE RESTAURANTE Y BAR / CAMARERO/A

1. CONCEPTO DE REFERENTE DE COMPETENCIA

Es un documento que proporciona información sobre aspectos fundamentales en la evaluación de las competencias objeto de acreditación, así como de los criterios que se tienen en cuenta para determinar si el candidato las posee y los métodos más adecuados para la recogida de evidencias de competencia.

El referente de competencia está concebido para facilitar la transparencia en el proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral.

Se compone de los siguientes elementos:

- Denominación de las Unidades de Competencia del Título y del Certificado.
- Descripción de los bloques de competencia.
- Contexto profesional.
- Correspondencia de acreditación entre las Unidades de Competencia de los referentes oficiales y los Bloques de competencia.

Este Referente se conforma a partir de los referentes oficiales de títulos y certificados y constituye el eje de confluencia de los dos subsistemas: FPR y FPO.

2. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

Se incluyen las denominaciones que aparecen en los Reales Decretos tanto del título como del certificado correspondiente.

UC del Título de FP Técnico en Servicios de restaurante y bar	**UC del Certificado de Profesionalidad Camarero/a**
Asesorar sobre bebidas, prepararlas y presentarlas.	Asesorar sobre bebidas, prepararlas y presentarlas.
Preparar y realizar las actividades de preservicio, servicio y postservicio en el área de consumo de alimentos y bebidas.	Preparar y realizar las actividades de preservicio, servicio y postservicio en el área de consumo de alimentos y bebidas.

3. DESCRIPCIÓN DE LOS BLOQUES DE COMPETENCIA

Procedimiento

La elaboración del referente de evaluación comienza a partir de la determinación de los bloques de competencia derivados de las unidades de competencia del título de FPR y de las unidades de competencia del certificado correspondiente.

Teniendo en cuenta que en el proyecto ERA el referente profesional está constituido por Unidades de Competencia de diferente origen: unas correspondientes a los Títulos de FPR y otras correspondientes a los Certificados de Profesionalidad, es necesario efectuar un trabajo de integración de las UC que forman parte del estudio para obtener un producto que facilite el posterior diseño de los cuestionarios de autoevaluación y suministre datos fundamentales para la elaboración de las guías de evidencias.

Este producto será el conjunto de bloques o grupos de competencia, con sus correspondientes criterios de realización, para cada una de las familias profesionales elegidas.

Una vez definidos los bloques, se definen sus correspondientes criterios o pautas de realización, que indican cuándo un trabajador es competente.

Asimismo se incluye una ponderación para cada criterio, marcada con asteriscos, que refleja el grado de importancia del mismo, dentro del bloque:

Alta: ***

Media: **

Baja: *

De la misma manera se ponderan también los bloques.

BLOQUE 1: "Asesorar sobre bebidas de modo que el producto ofrecido se adapte a las expectativas del cliente y a los intereses del establecimiento."

Ponderación:**

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
1.1 Identificar bebidas de uso más frecuente, con y sin alcohol, frías y calientes y coctelería básica internacional.	**
1.2 Identificar características de distintos tipos de vinos (blancos, tintos, crianzas, reservas...) y su maridaje con alimentos.	**
1.3 Sugerir aquellos productos indicados como preferentes en la política de la empresa.	*
1.4 Adoptar las medidas necesarias tendentes a la fidelización del cliente.	***

BLOQUE 2: "Preparar y presentar bebidas de acuerdo con la definición del producto y/o normas básicas de su elaboración."

Ponderación:***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
2.1 A partir de la comanda ha realizado el aprovisionamiento de productos y ha preparado los útiles y equipos necesarios.	**
2.2 Se preparan las bebidas utilizando métodos establecidos, respetando normas de manipulación, ajustando las cantidades a la ficha técnica y utilizando correctamente el equipamiento y el recipiente adecuado.	***
2.3 En la preparación de las bebidas se comprueba que están a la temperatura de servicio y además no han sufrido ninguna alteración o deterioro.	*
2.4 Se comprueba que la bebida preparada se ajusta a la petición del cliente.	*
2.5 En las operaciones de acabado y presentación de la bebida se respeta la decoración propia del producto y el tipo de servicio que se va a realizar.	**
2.6 Se realiza el servicio en barra utilizando técnicas y procedimientos establecidos.	***
2.7 Las tareas de limpieza de utensilios y equipos utilizados se realiza con la frecuencia, productos y métodos establecidos.	***
2.8 En todo momento ha utilizado los medios energéticos establecidos para el proceso, evitando costes y desgastes innecesarios.	**

BLOQUE 3: "Poner a punto la zona de consumo de alimentos y bebidas, realizando el montaje de mesas, elementos de apoyo y elementos de decoración, según el tipo de servicio."

Ponderación:**

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
3.1 Se realiza una supervisión del local: ventilación, notificación de averías, etc, previa a la apertura.	*
3.2 Se realiza el aprovisionamiento de materia prima y materiales, mediante el procedimiento establecido para el control del mismo.	**
3.3 Se realiza la "misse en place" del local, mobiliario y equipos.	***
3.4 A partir de las órdenes de servicio del día y teniendo en cuenta los parámetros de: tipo de servicio, número de comensales, medios humanos y técnicos disponibles... se realiza el montaje de las diferentes zonas de consumo de alimentos y bebidas.	***
3.5 Para la realización de servicios especiales se tendrá en cuenta las características de cada uno de ellos.	***
3.6 Ha realizado el mantenimiento de los elementos decorativos y en su caso realiza la reposición de las decoraciones florales.	*
3.7 Se ha informado de los platos del menú y las sugerencias del día así cómo de sus ingredientes y del proceso de elaboración.	**
3.8 Coloca ordenadamente los productos y elementos de servicio no utilizados en el montaje, en las áreas de almacenamiento asignadas.	*

BLOQUE 4: "Acoger a los clientes de modo que se sientan bien recibidos y atendidos e informarles sobre la gama de servicios que ofrece el establecimiento, procurando satisfacer sus apetencias y de acuerdo con las normas de protocolo."

Ponderación:***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
4.1 Se informa y ofrecen los servicios complementarios de que disponga el establecimiento, tratando de satisfacer las demandas del cliente.	**
4.2 Se informa al cliente sobre la oferta gastronómica del establecimiento.	**
4.3 Observar un aspecto personal adecuado en todo momento.	***
4.4 Ha concretado la venta, tomando la "comanda" de acuerdo con los procedimientos establecidos y procurando:	
- Escribir de manera clara.	***
- Respetar las normas de protocolo.	
- Asegurarse de los pedidos de los clientes.	
4.5 Se ofrecen productos periféricos tales como aperitivos, de acuerdo con los objetivos de venta.	*
4.6 Se intercambia información de tipo profesional con el cliente en otro idioma distinto del español.	*

BLOQUE 5: "Servir los alimentos y bebidas de acuerdo con las características del establecimiento, tipos de servicio y normas, realizando en todo momento el seguimiento del servicio."

Ponderación:***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
5.1 Se comprueba que los productos preparados se corresponden con la solicitud del cliente.	**
5.2 Se desarrolla el servicio según los procedimientos establecidos, realizándolo con la máxima eficacia.	***
5.3 Se informa de la aparición de imprevistos a quien corresponda, tomando las medidas correctoras oportunas.	*
5.4 Intercambiar información de tipo profesional con el cliente en otro idioma distinto del español.	*
5.5 Se procura en todo momento entender las peticiones y necesidades de los clientes.	***
5.6 En caso de no poder ofrecer el servicio solicitado por el cliente, se presenta una o varias alternativas intentando que se adapten a la petición solicitada.	***

BLOQUE 6: "Confeccionar facturas, cobrar y despedir a los clientes."

Ponderación:**

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
6.1 Se confecciona la factura cuando el cliente la solicita, de acuerdo a la comanda y los procedimientos de la empresa.	**
6.2 En la acción del cobro (efectivo o tarjeta) observar las medidas de seguridad oportunas.	**
6.3 En caso de reclamación del cliente, se verifica la conformidad de la factura.	*
6.4 Se despide cortésmente a los clientes, comprobando su nivel de satisfacción y potenciando la consumición de futuros servicios.	****
6.5 Se intercambia información de tipo profesional con el cliente en otro idioma distinto del español.	*

BLOQUE 7: "Cerrar la zona de consumo de alimentos y bebidas, realizando el arqueo de caja según los procedimientos habituales establecidos."

Ponderación:**

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
7.1 Se realiza las operaciones de postservicio de las zonas de alimentos y bebidas tales como: - Cambio de materiales. - Reposición de aparadores y cámaras. - Montaje de mesas. - Limpieza y repaso de instalaciones y utensilios.	***
7.2 Utiliza los soportes físicos disponibles para realizar la liquidación y el arqueo de caja, controlando los pagos y depósitos realizados.	**
7.3 Se informa documentalmente sobre desviaciones y anomalías detectadas en el proceso.	*
7.4 Previo al cierre físico del local realiza las siguientes acciones: - Recoger y limpiar correctamente las zonas de servicio y de apoyo. - Almacenar los productos perecederos en cámaras, comprobando su funcionamiento. - Desconexión de máquinas y equipos que no deban funcionar durante el cierre del establecimiento.	**

4. CONTEXTO PROFESIONAL

La delimitación del ámbito de la competencia queda establecida a partir del rango de situaciones de trabajo que definen el desempeño competente. Los siguientes factores añaden información básica que explica y da sentido a cada uno de los criterios de realización.

- **Información y medios utilizados:** Manuales de proceso, manuales de funcionamiento de equipos, maquinaria e instalaciones, cartas de bebidas y comidas, documentación normalizada, tablas de temperaturas apropiadas, normativas de seguridad e higiénico-sanitaria aplicada. Equipos de frío y calor, utensilios propios de un restaurante y bar, medios y equipos de oficina, utensilios varios para preparación de bebidas, mobiliario auxiliar.
- **Procesos, métodos y procedimientos:** Procesos normalizados de operación. Normas de servicio. Técnicas de decoración aplicadas. Métodos de limpieza y desinfección de equipos y útiles (aplicación plan de APPCC) Aprovisionamiento. Métodos de muestreo de control de calidad, envejecimiento y conservación de vinos. Fichas de cata (libro de bodega).
- **Resultados del trabajo:** Aprovisionamiento. Asesoramiento sobre bebidas. Venta de bebidas. Elaboración y presentación de todo tipo de bebidas. Servicio de bebidas en barra, sala y limonada. Asesoramiento y atención a clientes. Servicio de alimentos y bebidas. Cobro a clientes. Control de instalaciones, equipos y géneros.

CORRESPONDENCIA DE ACREDITACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA DEL TITULO/CERTIFICADO

Unidad de Competencia	Clasificación de Realizaciones	Bloques de competencia	Resultado de la evaluación necesario para la Acreditación
UC2 Título: "Asesorar sobre bebidas, prepararlas y presentarlas." UC2 Certificado: "Asesorar sobre bebidas, prepararlas y presentarlas."	Título: R 2.1, R 2.2 Certificado: R 2.1, R 2.2	Bloque de competencia 1: "Asesorar sobre bebidas de modo que el producto ofrecido se adapte a las expectativas del cliente y a los intereses del establecimiento."	**Para acreditar la UC2 del Título**, evaluación positiva en: – Bloque 1 – Bloque 2
		Bloque de competencia 2: "Preparar y presentar bebidas de acuerdo con la definición del producto y/o las normas básicas de su elabora".	**Para acreditar la UC2 del Certificado**, evaluación positiva en: – Bloque 1 – Bloque 2
UC4 Título: "Preparar y realizar las actividades de preservicio, servicio y postservicio en el área de consumo de alimentos y bebidas." UC4 Certificado: "Preparar y realizar las actividades de preservicio, servicio y postservicio en el área de consumo de alimentos y bebidas."	Título: R 4.1, R 4.2 Certificado: R 4.1, R 4.2	Bloque de competencia 3: "Poner a punto la zona de consumo de alimentos y bebidas, realizando el montaje de mesas, elementos de apoyo y elementos de decoración, según el tipo de servicio".	**Para acreditar la UC4 del Título**, evaluación positiva en: – Bloque 3 – Bloque 4 – Bloque 5 – Bloque 6 – Bloque 7 **Para acreditar la UC4 del Certificado,** evaluación positiva en: – Bloque 3 – Bloque 4 – Bloque 5 – Bloque 6 – Bloque 7
	Título: R 4.3, R 4.4, R 4.8 Certificado: R 4.3., R 4.8	Bloque de competencia 4: "Acoger a los clientes de modo que se sientan bien recibidos y atendidos e informarles sobre la gama de servicios que ofrece el establecimiento, procurando satisfacer sus apetencias y de acuerdo con las normas de protocolo."	
	Título: R 4.5. Certificado: R 4.4., R 4.5.	Bloque de competencia 5: "Servir los alimentos y bebidas de acuerdo con las características del establecimiento, tipos de servicio y normas, realizando en todo momento el seguimiento del servicio."	
	Título: R 4.6 Certificado: R4.6.	Bloque de competencia 6: "Confeccionar facturas, cobrar y despedir a los clientes."	
	Título: R 4.7, R 4.9 Certificado: R 4.7, R 4.9	Bloque de competencia 7: "Cerrar la zona de consumo de alimentos y bebidas, realizando el arqueo de caja según los procedimientos habituales establecidos".	

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Familia Profesional:

HOSTELERÍA Y TURISMO / TURISMO Y HOSTELERÍA

Título / Certificado:

SERVICIOS DE RESTAURANTE Y BAR / CAMARERO/A

1. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

UC del Título de FP Técnico en Servicios de restaurante y bar	UC del Certificado de Profesionalidad Camarero/a
Asesorar sobre bebidas, prepararlas y presentarlas.	Asesorar sobre bebidas, prepararlas y presentarlas.
Preparar y realizar las actividades de preservicio, servicio y postservicio en el área de consumo de alimentos y bebidas.	Preparar y realizar las actividades de preservicio, servicio y postservicio en el área de consumo de alimentos y bebidas.

2. Descripción de los bloques de competencia y sus criterios
CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN.

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
Asesorar sobre bebidas de modo que el producto ofrecido se adapte a las expectativas del cliente y a los intereses del establecimiento.	Identificar bebidas de uso más frecuente, con y sin alcohol, frías y calientes y coctelería básica internacional.						
	Identificar características de distintos tipos de vinos (blancos, tintos, crianzas, reservas...) y su maridaje con alimentos.						
	Sugerir aquellos productos indicados como preferentes en la política de la empresa.						
	Adoptar las medidas necesarias tendentes a la fidelización del cliente.						
Preparar y presentar bebidas de acuerdo con la definición del producto y/o las normas básicas de su elaboración.	A partir de la comanda ha realizado el aprovisionamiento de productos y ha preparado los útiles y equipos necesarios						
	Se preparan las bebidas utilizando métodos establecidos, respetando normas de manipulación, ajustando las cantidades a la ficha técnica y utilizando correctamente el equipamiento y el recipiente adecuado.						
	En la preparación de las bebidas se comprueba que están a la temperatura de servicio y además no han sufrido ninguna alteración o deterioro.						
	Se comprueba que la bebida preparada se ajusta a la petición del cliente.						
	En las operaciones de acabado y presentación de la bebida se respeta la decoración propia del producto y el tipo de servicio que se va a realizar.						
	Se realiza el servicio en barra utilizando técnicas y procedimientos establecidos.						
	Las tareas de limpieza de utensilios y equipos utilizados se realiza con la frecuencia, productos y métodos establecidos.						
	En todo momento ha utilizado los medios energéticos establecidos para el proceso, evitando costes y desgastes innecesarios.						
Poner a punto la zona de consumo de alimentos y bebidas, realizando el montaje de mesas, elementos de apoyo y elementos de decoración, según el tipo de servicio.	Se realiza una supervisión del local: ventilación, notificación de averías.... previa a la apertura.						
	Se realiza el aprovisionamiento de materia prima y materiales, mediante el procedimiento establecido para el control del mismo.						
	Se realiza la "misse en place" del local, mobiliario y equipos.						
	A partir de las órdenes de servicio del día y teniendo en cuenta los parámetros de: tipo de servicio, número de comensales, medios humanos y técnicos disponibles... se realiza el montaje de las diferentes zonas de consumo de alimentos y bebidas.						
	Para la realización de servicios especiales se tendrá en cuenta las características de cada uno de ellos.						
	Ha realizado el mantenimiento de los elementos decorativos y en su caso realiza la reposición de las decoraciones florales.						
	Se ha informado de los platos del menú y las sugerencias del día así como de sus ingredientes y del proceso de elaboración.						
	Coloca ordenadamente los productos y elementos de servicio no utilizados en el montaje, en las áreas de almacenamiento asignadas.						
Acoger a los clientes de modo que se sientan bien recibidos y atendidos e informarles sobre la gama de servicios que ofrece el establecimiento, procurando satisfacer sus apetencias y de acuerdo con las normas de protocolo.	Se informa y ofrecen los servicios complementarios de que disponga el establecimiento, tratando de satisfacer las demandas del cliente.						
	Se informa al cliente sobre la oferta gastronómica del establecimiento.						
	Observar un aspecto personal adecuado en todo momento.						
	Ha concretado la venta, tomando la "comanda" de acuerdo con los procedimientos establecidos y procurando: - Escribir de manera clara. - Respetar las normas de protocolo. - Asegurarse de los pedidos de los clientes.						
	Se ofrecen productos periféricos tales como aperitivos, de acuerdo con los objetivos de venta.						
	Se intercambia información de tipo profesional con el cliente en otro idioma distinto del español.						

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
Servir los alimentos y bebidas de acuerdo con las características del establecimiento, tipos de servicio y normas, realizando en todo momento el seguimiento del servicio.	Se comprueba que los productos preparados se corresponden con la solicitud del cliente.						
	Se desarrolla el servicio según los procedimientos establecidos, realizándolo con la máxima eficacia.						
	Se informa de la aparición de imprevistos a quien corresponda, tomando las medidas correctoras oportunas.						
	Intercambiar información de tipo profesional con el cliente en otro idioma distinto del español.						
	Se procura en todo momento entender las peticiones y necesidades de los clientes.						
	En caso de no poder ofrecer el servicio solicitado por el cliente, se presenta una o varias alternativas intentando que se adapten a la petición solicitada.						
Confeccionar facturas, cobrar y despedir a los clientes.	Se confecciona la factura cuando el cliente la solicita, de acuerdo a la comanda y los procedimientos de la empresa.						
	En la acción del cobro (efectivo o tarjeta) observar las medidas de seguridad oportunas.						
	En caso de reclamación del cliente, se verifica la conformidad de la factura.						
	Se despide cortésmente a los clientes, comprobando su nivel de satisfacción y potenciando la consumición de futuros servicios.						
	Se intercambia información de tipo profesional con el cliente en otro idioma distinto del español						
Cerrar la zona de consumo de alimentos y bebidas, realizando el arqueo de caja según los procedimientos habituales establecidos.	Se realiza las operaciones de postservicio de las zonas de alimentos y bebidas tales como: - Cambio de materiales. - Reposición de aparadores y cámaras. - Montaje de mesas. - Limpieza y repaso de instalaciones y utensilios.						
	Utiliza los soportes físicos disponibles para realizar la liquidación y el arqueo de caja, controlando los pagos y depósitos realizados.						
	Se informa documentalmente sobre desviaciones y anomalías detectadas en el proceso.						
	Previo al cierre físico del local realiza las siguientes acciones: - Recoger y limpiar correctamente las zonas de servicio y de apoyo. - Almacenar los productos perecederos en cámaras, comprobando su funcionamiento. - Desconexión de máquinas y equipos que no deban funcionar durante el cierre del establecimiento.						

OBSERVACIONES

GUÍA DE EVIDENCIAS DE COMPETENCIA

Familia Profesional:

HOSTELERÍA Y TURISMO / TURISMO Y HOSTELERÍA

Título / Certificado:

SERVICIOS DE RESTAURANTE Y BAR/ CAMARERA/O

BLOQUE DE COMPETENCIAS 1: "Asesorar sobre bebidas de modo que el producto ofrecido se adapte a las expectativas del cliente y a los intereses del establecimiento."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: - **Asesorar a clientes sobre características, propiedades e idoneidad de vinos y otras bebidas alcohólicas según los alimentos a acompañar, en un restaurante.** - **Asesorar a clientes sobre características, propiedades e idoneidad de combinados, cocktails y batidos, zumos o refrescos en una cafetería o un bar.** - **Para la consistencia del desempeño profesional el candidato deberá ser capaz de realizar su trabajo en horarios distintos con diferentes tipos de clientes y en restaurantes y bares o cafeterías.**
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Tipos más importantes de vinos del país y algunos extranjeros. Clases y categorías de vinos según su crianza. Identificación y origen de los licores y aguardientes más comunes. Tipos de cafés e infusiones más corriente y características de los mismos. Tipos y características de combinados más corrientes, fríos y calientes. Tipos de cocktails internacionales más corrientes, características y elementos de decoración. Tipos de batidos, zumos, refrescos y bebidas inteligentes más comunes. **Metodológicos:** Relacionar de forma básica el maridaje del vino con los alimentos. Identificar las condiciones de conservación de los productos mencionados. Asociar con cada producto diferentes elaboraciones y formas de servicio. Usos de diferentes productos en hostelería y de sus posibles derivados. **De respuesta a contingencias:** Ante la petición de asesoramiento de un cliente sobre alguna bebida que desconoce, resuelve el problema de manera rápida y positiva. **De cooperación y relación con el entorno:** Establecer relaciones profesionales eficaces con los clientes. EVIDENCIAS REQUERIDAS: **Sobre qué:** Se asocia adecuadamente las características de cada bebida a la demanda del cliente, satisfaciendo las necesidades del mismo. Se observan las normas básicas de higiene personal y de uniforme.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

EVIDENCIAS INDIRECTAS

- Dossier / Historial del candidato.
- Cuestionario de autoevaluación.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS DIRECTAS

ENTREVISTA (conversación profesional) **OBLIGATORIA para todos los candidatos**. La conversación tratará sobre los saberes profesionales implicados en el campo que se especifica en el referente de competencias.

En la citada conversación el evaluador tendrá en cuenta aspectos tales como:

- ¿Qué relación o maridaje tienen distintos tipos de vinos con alimentos determinados?
- ¿Cómo identifica diferentes bebidas?
- ¿Qué posibilidades tienen bebidas propuestas de mezclarse con otras?
- Observar la capacidad de asesoramiento según distintas circunstancias.

La duración de la entrevista no debe ser mayor de 15 minutos.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 2: "Preparar y presentar bebidas de acuerdo con la definición del producto y/o las normas básicas de su elaboración."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: - **Preparar y presentar bebidas frías y calientes, con y sin alcohol, tanto en barra como en mesa, en una cafetería o bar.** - **Preparar y presentar distintos tipos de vinos según sus características, en un restaurante.** Para la consistencia del desempeño profesional el candidato deberá ser capaz de realizar su trabajo en horarios distintos con diferentes tipos de clientes y en restaurantes y bares o cafeterías.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Realizar la preparación y presentación de: cafés, infusiones, refrescos, zumos, batidos, aperitivos, licores, aguardientes, combinados, cócteles y bebidas inteligentes. Realizar la preparación y presentación de los tipos más importantes de vinos. Realizar la preparación y presentación de bebidas en carro. Normas generales de servicio de vinos, blancos, tintos, rosados, generosos y cavas. **Metodológicos:** Asociar con cada producto las posibles elaboraciones y formas de servicio. Aplicar los procedimientos de servicio de bebidas en la barra, salones y terrazas. **De respuesta a contingencias:** Identificación de variaciones en el servicio de cada tipo de bebidas cuando existan determinadas restricciones o situaciones especiales. **De cooperación y relación con el entorno:** Establecer relaciones profesionales eficaces con los clientes. Respetar las normas básicas de protocolo. EVIDENCIAS REQUERIDAS: **Sobre qué:** Las bebidas se preparan, aplicando los procedimientos y normas de manipulación establecidos. Se sirven y presentan las bebidas de acuerdo con las normas de servicio y protocolo. Se observan las normas básicas de higiene personal y de uniforme.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

EVIDENCIAS INDIRECTAS.

- Dossier / Historial del candidato.
- Cuestionario de autoevaluación.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS DIRECTAS.

PRUEBA DE SIMULACIÓN OBLIGATORIA, para todos los candidatos

Denominación de la prueba: preparar y presentar diferentes bebidas alcohólicas y otras sin alcohol, como, por ejemplo, **un combinado de uso habitual, un coctail internacional de los más populares, una bebida caliente tipo café irlandés y un vino tipo cava.**

A partir de peticiones simuladas de clientes en barra y en mesa y donde el candidato dispone de los elementos y utensilios necesarios, preparados y a punto.

La prueba consistirá en que el candidato deberá desarrollar procesos de: identificación y aprovisionamiento de productos, preparación de utensilios y maquinaria, elaboración, servicio y presentación.

Los aspectos más significativos a observar en el desarrollo de la misma son:

- Manejo y destreza de utensilios y máquinas.
- Secuencia de elaboración.
- Temperatura de servicio.
- Trato adecuado de los vinos.
- Formas y modos de presentación.

Criterios de evaluación a aplicar: los especificados en el referente de competencias, fundamentalmente los de mayor ponderación.

Tiempo estimado: entre 10 y 15 minutos.

OBSERVACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO.

La prueba de simulación se puede sustituir por observación en el puesto de trabajo, donde las pautas a seguir son similares a las definidas para la prueba de simulación.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 3: "Poner a punto la zona de consumo de alimentos y bebidas, realizando el montaje de mesas, elementos de apoyo y elementos de decoración, según el tipo de servicio."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: - **Preparar la zona de consumo, realizando el montaje de mesas y preparando los equipos y elementos de servicio necesarios en un restaurante.** - **Para la consistencia del desempeño profesional el candidato deberá ser capaz de realizar su trabajo en horarios distintos, para diferentes tipos de clientes y en restaurantes de distintas categorías.**
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Funcionamiento de equipos y máquinas de servicio. Técnicas de repaso de materiales y equipos. Técnicas de decoración básicas. Técnicas básicas de montaje de mesas y servicios especiales. **Metodológicos:** Aplicar los procesos correspondientes en la mecánica del comedor. Aplicar las técnicas y procesos correspondientes al montaje de mesas y mobiliario auxiliar. Aplicar técnicas de reposición de materiales y productos. **De respuesta a contingencias:** Proponer soluciones ante la falta de materiales o productos. **De cooperación y relación con el entorno:** Interpretar las instrucciones y colaborar en el cumplimiento de las mismas. Aplicar las normas de seguridad y limpieza e higiene en cada caso. EVIDENCIAS REQUERIDAS: **Sobre qué:** El aprovisionamiento y la mecánica del comedor se realiza, aplicando técnicas establecidas. Se realiza el montaje teniendo en cuenta las órdenes de servicio del día y las particularidades del mismo. Se observan las normas básicas de higiene personal y de uniforme.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

EVIDENCIAS INDIRECTAS.

- Dossier / Historial del candidato.
- Cuestionario de autoevaluación.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS DIRECTAS.

ENTREVISTA (conversación profesional) **OBLIGATORIA**, para todos los candidatos. La conversación tratará sobre los saberes profesionales implicados en el campo que se especifica en el referente de competencias.

En la citada conversación el evaluador tendrá en cuenta aspectos tales como:

- ¿Cuál es la secuencia de fases de la "misse in place"?
- ¿Cuáles son los procedimientos de montaje de comedor?
- ¿Qué montajes de mesas y elementos decorativos son habituales para diferentes servicios?

La duración de la entrevista no debe ser mayor de 20 minutos.

PRUEBA DE SIMULACIÓN OBLIGATORIA, para todos los candidatos con experiencia profesional menor de 4 años.

Denominación de la prueba: realizar el montaje de mesas y elementos de apoyo, como, por ejemplo, **realizar la "misse in place" y montaje para un servicio de 6 personas, y montar un esqueleto de mesa para 20 personas**. A partir de órdenes de servicio dadas, y donde el candidato dispone de los elementos y utensilios necesarios, preparados y a punto. La prueba consistirá en que el candidato deberá desarrollar procesos de: preparación de utensilios y elementos y de montaje.

Los aspectos más significativos a observar en el desarrollo de la misma son:

- Destreza en el manejo de utensilios.
- Utilización de las técnicas correctas en el repaso de materiales.
- Secuencia en el proceso de montaje.

Criterios de evaluación a aplicar: los especificados en el referente de competencias, fundamentalmente los de mayor ponderación.

Tiempo estimado: entre 20 y 30 minutos.

OBSERVACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO.

La prueba de simulación se puede sustituir por observación en el puesto de trabajo, donde las pautas a seguir son similares a las definidas para la prueba de simulación.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 4: "Acoger a los clientes de modo que se sientan bien recibidos y atendidos e informarles sobre la gama de servicios que ofrece el establecimiento procurando satisfacer sus apetencias y de acuerdo con las normas de protocolo."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: – **Recibir, acoger e informar a clientes, teniendo en cuenta sus características y condiciones, en un restaurante.** Para la consistencia del desempeño profesional el candidato deberá ser capaz de realizar su trabajo en horarios distintos, con diferentes tipos de clientes y en restaurantes de diferentes categorías.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Normas básicas de servicio y protocolo. Técnicas de información sobre servicios a los clientes. Procedimientos utilizados para acomodar a los clientes. Procedimientos de entrega de cartas y de toma de comandas. **Metodológicos:** Informar sobre servicios ofertados y sus características. Tomar la comanda con las posibles variaciones que se presenten. **De respuesta a contingencias:** Dar soluciones ante demandas relativas a muestras de impaciencia de clientes. Soluciones a variaciones en la comanda. Clientes que no conocen el idioma. **De cooperación y relación con el entorno:** Comunicación eficaz y adecuada con compañeros y superiores. Establecer relaciones profesionales eficaces con los clientes. Aplicar las normas de seguridad y limpieza e higiene en cada caso. EVIDENCIAS REQUERIDAS: **Sobre qué**: El cliente se recibe y acoge, aplicando adecuadamente las técnicas de protocolo. Se entrega la carta a los clientes y se les informa aplicando técnicas de venta, tomando la comanda conforme a las normas de servicio. Se observan las normas básicas de higiene personal y de uniforme.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

EVIDENCIAS INDIRECTAS.

- Dossier / Historial del candidato.
- Cuestionario de autoevaluación.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS DIRECTAS.

ENTREVISTA (conversación profesional) **OBLIGATORIA**, para todos los candidatos. La conversación tratará sobre los saberes profesionales implicados en el campo que se especifica en el referente de competencias.

En la citada conversación el evaluador tendrá en cuenta aspectos tales como:

- ¿Cómo y cuándo se aplican las normas de protocolo?
- ¿Qué grado de conocimiento tiene sobre las diferentes cartas del restaurante?
- ¿Cómo utiliza la terminología propia de la toma de comandas?
- ¿Qué soluciones daría ante incidencias en la comanda tales como SUITE, RETOUR o EN PLACE?

La duración de la entrevista no debe ser mayor de 25 minutos.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 5: "Servir los alimentos y bebidas de acuerdo con las características del establecimiento, tipos de servicio y normas, realizando en todo momento el seguimiento del servicio."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **Servir alimentos y bebidas a una o más mesas, con varios clientes en un restaurante.** Para la consistencia del desempeño profesional el candidato deberá ser capaz de realizar su trabajo en horarios distintos, con diferentes tipos de clientes y en restaurantes de diferentes categorías.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Técnicas de servicio adecuada a diferentes ofertas gastronómicas y tipo de establecimiento. Técnicas de manejo y utilización de diferentes materiales e instrumentos. **Metodológicos:** Interpretar correctamente la comanda. Realizar el servicio siguiendo los procesos de trabajo. Aplicar las normas de protocolo en el servicio. **De respuesta a contingencias:** Soluciones ante incidentes ocurridos en el desarrollo del servicio. Soluciones propuestas ante rotura de stocks. **De cooperación y relación con el entorno:** Aplicar las normas medioambientales en la separación de desperdicios. Colabora con compañeros y superiores. Establecer relaciones profesionales eficaces con los clientes. Aplicar las normas de seguridad y limpieza e higiene en cada caso. EVIDENCIAS REQUERIDAS: **Sobre qué:** El servicio se realiza aplicando normas de protocolo y técnicas de servicio, en condiciones de eficiencia y discreción. Se hace un seguimiento del servicio, procurando adelantarse a las necesidades del cliente. Se observan las normas básicas de higiene personal y de uniforme.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

EVIDENCIAS INDIRECTAS.

- Dossier / Historial del candidato.
- Cuestionario de autoevaluación.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS DIRECTAS.

PRUEBA DE SIMULACIÓN OBLIGATORIA, para todos los candidatos.

Denominación de la prueba: Servir comidas y bebidas de acuerdo a diferentes tipos de servicio, como, por ejemplo, **servir a la carta un rango de mesas de entre 3 y 6 personas por mesa.**

A partir de las características del servicio y siguiendo las comandas que el candidato previamente habrá tomado, o que le serán entregadas.

La prueba consistirá en que el candidato deberá desarrollar todos los procesos de: servicio que marca la comanda y en los que al menos estarán incluidos.

- Servicio de sopa y de fuente a la inglesa.
- Algún servicio de alimentos a la rusa.
- Servir vinos, blanco y tinto.
- Servir cafés y licores en bandeja.

Los aspectos más significativos a observar en el desarrollo de la misma son:

- Destreza en las operaciones de servicio.
- Gestión y seguimiento del rango.
- Discreción y eficacia en el servicio.
- Resolución de incidencias del servicio.

Criterios de evaluación a aplicar: los especificados en el referente de competencias, fundamentalmente los de mayor ponderación.

Tiempo estimado: aproximadamente 1 hora.

OBSERVACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO.

La prueba de simulación se puede sustituir por observación en el puesto de trabajo, donde las pautas a seguir son similares a las definidas para la prueba de simulación.

En este bloque de competencias es más aconsejable la observación en el puesto de trabajo si es factible, ya que además se podrían observar competencias correspondientes a otros bloques.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 6: "Confeccionar facturas, cobrar y despedir a los clientes."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **Confeccionar las facturas, cobrar y despedir a los clientes de una mesa de un restaurante.** Para la consistencia del desempeño profesional el candidato deberá ser capaz de realizar su trabajo en horarios distintos, con diferentes tipos de clientes y en restaurantes de diferentes categorías
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Conocimiento del manejo correcto de distintos medios de cobro. Técnicas de comunicación con clientes. Conocimientos de facturación. Medidas de seguridad para protección de datos de clientes y protección de la caja. **Metodológicos:** Entregar las facturas a los clientes. Aplicar procedimientos de cobro tanto en efectivo como con tarjetas. Aplicación de medidas de seguridad y control en el cobro. **De respuesta a contingencias:** Soluciones ante reclamaciones por error en el cobro. Actuaciones ante tarjetas caducadas o billetes no aptos. **De cooperación y relación con el entorno:** Establecer relaciones profesionales eficaces con los clientes. Colabora con compañeros y superiores. EVIDENCIAS REQUERIDAS: **Sobre qué:** Se realizan correctamente los documentos de facturación utilizando los diferentes sistemas de cobro. Los clientes quedan satisfechos con el trato recibido. Se observan las normas básicas de higiene personal y de uniforme.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

EVIDENCIAS INDIRECTAS.

- Dossier / Historial del candidato.
- Cuestionario de autoevaluación.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS DIRECTAS.

ENTREVISTA (conversación profesional) **OBLIGATORIA,** para todos los candidatos. La conversación tratará sobre los saberes profesionales implicados en el campo que se especifica en el referente de competencias.

En la citada conversación el evaluador tendrá en cuenta aspectos tales como:

- ¿Qué control realiza de las comandas a la hora de confeccionar las facturas?
- ¿Se verifican las facturas antes de entregarlas a los clientes?
- ¿Cómo aplica medidas de seguridad en el cobro?
- ¿Cómo aplica las normas de protocolo y de servicio para despedir a los clientes?

La duración de la entrevista no debe ser mayor de 20 minutos.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 7: "Cerrar la zona de consumo de alimentos y bebidas, realizando el arqueo de caja según los procedimientos habituales establecidos."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **Realizar las acciones de postservicio y cierre de un restaurante.** Para la consistencia del desempeño profesional el candidato deberá ser capaz de realizar su trabajo en restaurantes de diferentes categorías
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Técnicas de cierre y arqueo de caja. Procedimientos de recogida de zonas de servicio. Procedimientos de preparación y montaje. Sistemas de aprovisionamiento y control de stocks. Normas de almacenamiento de productos. **Metodológicos:** Recoger y limpiar las zonas de servicio. Cumplimentar los pedidos y recoger la mercancía. Colocar o almacenar los productos según procedimientos. **De respuesta a contingencias:** Detectar anomalías de maquinaria y materiales. Comunicar anomalías acaecidas en el transporte de productos. **De cooperación y relación con el entorno:** Colabora con compañeros y superiores. Aplicar las normas de seguridad y limpieza e higiene en cada caso. EVIDENCIAS REQUERIDAS: **Sobre qué:** Se realizan correctamente las operaciones de recogida y reposición de las zonas de servicio, y cuando proceda se realiza el montaje para el servicio siguiente. Se observan las normas básicas de higiene personal y de uniforme.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA.

EVIDENCIAS INDIRECTAS.

- Dossier / Historial del candidato.
- Cuestionario de autoevaluación.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS DIRECTAS.

ENTREVISTA (conversación profesional) **OBLIGATORIA**, para todos los candidatos. La conversación tratará sobre los saberes profesionales implicados en el campo que se especifica en el referente de competencias.

En la citada conversación el evaluador tendrá en cuenta aspectos tales como:

- ¿Cómo se realizan las operaciones de aprovisionamiento?
- ¿Cuándo se realizan las operaciones de montaje para servicios posteriores?
- ¿Qué operaciones realiza de recogida y revisión de las instalaciones?
- ¿Cómo utiliza los documentos o vales de reposición de géneros?

La duración de la entrevista no debe ser mayor de 20 minutos.

C. OPTIMIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN

ENTREVISTA PROFESIONAL.

Se debe plantear una entrevista profesional conjunta de los bloques 3, 4, 6 y 7 de competencia, si bien el evaluador debe tener presente que él debe evaluar por bloques de competencia de forma individualizada.

La duración de esta entrevista conjunta si se realizara en los cuatro bloques no debe sobrepasar de 40 a 50 minutos.

Del bloque 1 hay que realizar una entrevista profesional independiente de una duración de entre 10 y 15 minutos.

DOSSIER/ HISTORIAL DEL CANDIDATO.

Experiencia demostrable de 2 años en servicio directo a clientes en cafeterías o bares y restaurantes de categoría intermedia será el requisito mínimo que deben cumplir los candidatos para entrar en este proceso.

Del historial del candidato NO se puede inferir que éste es competente en ningún bloque de competencias.

PRUEBA DE SIMULACIÓN.

Casos que se pueden presentar:

- Bloque 2, 3 y 5.
- Bloque 2 y 5.

En ningún caso la prueba puede ser conjunta de todos los bloques.

- La evaluación del bloque 2 debe ser independiente de la evaluación de los bloques 3 y 5.
- La evaluación debe ser conjunta de los bloques 3 y 5 cuando haya que realizar prueba del bloque 3.

OBSERVACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO.

Cuando sea factible, y si el evaluador o conjunto de evaluadores lo considera oportuno, se puede sustituir la prueba de simulación por esta prueba de evidencia.

Los requisitos a tener en cuenta en esta prueba son similares a los definidos para las pruebas de simulación en cada bloque.

El elegir este tipo puede llevar consigo que el evaluador tenga que realizar la observación en varias sesiones distintas.

Familia Profesional:

MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS AUTOPROPULSADOS / AUTOMOCIÓN

UC del Título de FP Técnico en Carrocería	UC del Certificado de Profesionalidad Chapista pintor de vehículos
Realizar la preparación e igualación de superficies.	Pintar la carrocería.
Realizar el embellecimiento de superficies.	

CONTENIDO:

- Referente de Competencia
- Cuestionario de Autoevaluación
- Guía de Evidencias de la Competencia

GRUPO DE TRABAJO TÉCNICO

José Ramón Álvarez Fernández	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Leocadio Brun Muñoz	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Elena Martín Checa	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Marina Sastre Hernangómez	Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa Ministerio de Educación y Ciencia
Berta Jiménez Gancedo	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
José Luis Luquero Velázquez	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Emilio Souto	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Juan Pedro Teruel Botella	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Cristina Vázquez Blanco	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

GRUPO DE EXPERTOS

Cristino Hernández Marín	Evaluador	Murcia
Francisco Corcuera Villacián	Evaluador	País Vasco
Antonio García Rodríguez	Experto	País Vasco

REFERENTE DE COMPETENCIA

Familia Profesional:

MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS AUTOPROPULSADOS/AUTOMOCIÓN

Título / Certificado:

CARROCERÍA/CHAPISTA PINTOR DE VEHÍCULOS

1. CONCEPTO DE REFERENTE DE COMPETENCIA

Es un documento que proporciona información sobre aspectos fundamentales en la evaluación de las competencias objeto de acreditación, así como de los criterios que se tienen en cuenta para determinar si el candidato las posee y los métodos más adecuados para la recogida de evidencias de competencia.

El referente de competencia está concebido para facilitar la transparencia en el proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral.

Se compone de los siguientes elementos:

- Denominación de las Unidades de Competencia del Título y del Certificado.
- Descripción de los bloques de competencia.
- Contexto profesional.
- Correspondencia de acreditación entre las Unidades de Competencia de los referentes oficiales y los Bloques de competencia

Este Referente se conforma a partir de los referentes oficiales de títulos y certificados y constituye el eje de confluencia de los dos subsistemas: FPR y FPO.

2. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

Se incluyen las denominaciones que aparecen en los Reales Decretos tanto del título como del certificado correspondiente.

UC del Título de FP Técnico en Carrocería	**UC del Certificado de Profesionalidad Chapista pintor de vehículos**
Realizar la preparación e igualación de superficies.	Pintar la carrocería.
Realizar el embellecimiento de superficies.	

3. DESCRIPCIÓN DE LOS BLOQUES DE COMPETENCIA

Procedimiento

La elaboración del referente de evaluación comienza a partir de la determinación de los bloques de competencia derivados de las unidades de competencia del título de FPR y de las unidades de competencia del certificado correspondiente.

Teniendo en cuenta que en el proyecto ERA el referente profesional está constituido por Unidades de Competencia de diferente origen: unas correspondientes a los Títulos de FPR y otras correspondientes a los Certificados de Profesionalidad, es necesario efectuar un trabajo de integración de las UC que forman parte del estudio para obtener un producto que facilite el posterior diseño de los cuestionarios de autoevaluación y suministre datos fundamentales para la elaboración de las guías de evidencias.

Este producto será el conjunto de bloques o grupos de competencia, con sus correspondientes criterios de realización, para cada una de las familias profesionales elegidas.

Una vez definidos los bloques, se definen sus correspondientes criterios o pautas de realización, que indican cuándo un trabajador es competente.

Asimismo se incluye una ponderación para cada criterio, marcada con asteriscos, que refleja el grado de importancia del mismo, dentro del bloque:

- Alta: ***
- Media: **
- Baja: *

De la misma manera se ponderan también los bloques.

BLOQUE 1: "Realizar la preparación de superficies, mediante distintas operaciones o procesos."

Ponderación:**

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
1.1 Los desbarbados de cordones de soldadura se realizan con las herramientas o equipos adecuados, en cada caso.	*
1.2 La dexosidación de elementos metálicos/sintéticos se realiza con medios físicos y/o químicos.	**
1.3 En las operaciones de preparación de superficies, se asegura que no se causan desperfectos adicionales.	*
1.4 El lijado de las superficies afectadas se realiza por el procedimiento y con el abrasivo adecuados en cada caso.	***
1.5 Se realiza la limpieza y desengrasado de las zonas afectadas.	**
1.6 Se respetan las normas de seguridad y salud laboral personales y colectivas en preparación de superficies.	**

BLOQUE 2: "Realizar la igualación de superficies según el tipo de elemento, siguiendo el proceso de trabajo, aplicando diferentes productos de protección y de estanqueidad."

Ponderación:***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
2.1 Las aplicaciones de protección química (fosfatantes, cincantes...) en zonas interiores se realiza según los procedimientos definidos.	**
2.2 Se aplican diferentes masillas (poliéster...) según los materiales a tratar y sus especificaciones.	**
2.3 Se realiza la preparación e igualación de materiales metálicos y sintéticos con productos de anclaje y/o productos de relleno aislando la zona reparada con aparejos HS/HM, según proceda.	***
2.4 Se aislarán las zonas a enmasillar y reparar sobre chapa, realizando el enmascarado que proceda.	*
2.5 Los distintos procesos de lijado se efectúan según el abrasivo seleccionado en función del producto que hay que lijar y el nivel de acabado.	***
2.6 Las uniones y juntas entre componentes metálicos se realiza aplicando sellantes y productos de protección interiores.	**
2.7 Se respetan las normas de seguridad y salud laboral personales y colectivas en igualación de superficies.	**

BLOQUE 3: "Realizar las operaciones previas y las necesarias para la ejecución del proceso de pintado."

Ponderación:***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
3.1 Se verifica que la zona que hay que pintar está seca, limpia, desengrasada y exenta de polvo posteriormente al enmascarado.	**
3.2 Se controla que en la superficie no existen pequeños defectos.	*
3.3 En la aplicación de procesos de pintura, se tiene en cuenta los parámetros de: presión de aplicación, viscosidad de la pintura y diámetro de la boquilla.	***
3.4 La aplicación de la pintura se realiza manteniendo los tiempos de aplicación entre capas, la superposición del abanico, homogeneidad de la carga y separación de la pistola a la superficie.	***
3.5 Se ajustan los parámetros de tiempo, evaporación, secado y temperatura del horno en función del proceso y del procedimiento de pintado.	**
3.6 Después del pintado se desenmascara la carrocería y se montan los guarnecidos exteriores, con la precaución necesaria para no dañar ningún componente.	*
3.7 Se respetan las normas de seguridad y salud laboral personales y colectivas en la preparación y proceso de pintado.	**

BLOQUE 4: "Realizar preparación de pinturas, teniendo en cuenta las técnicas de composición e igualación del color."

Ponderación:**

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
4.1 Se localiza y compara el color en la carrocería, identificando sus variantes.	**
4.2 Se realiza la mezcla de pintura de acuerdo a las proporciones establecidas por el fabricante y se comprueba el color obtenido mediante una prueba comparativa.	**
4.3 Se verifica que el color realizado se ajusta en los parámetros de tonalidad, vivacidad y claridad a las zonas adyacentes de mayor superficie.	**

BLOQUE 5: "Aplicar técnicas de aerografía, serigrafía y rotulación."

Ponderación:*

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
5.1 Aplicando distintas técnicas (proyección, impresión, emplantillado...) se perfilan las formas del objeto que hay que reproducir, encuadrándole adecuadamente en el marco establecido.	**
5.2 En la utilización del aerógrafo se conjuga una ejecución correcta, teniendo en cuenta tipo de aerógrafo, presión, caudal, distancia y carga aplicada.	**
5.3 En la aplicación de las técnicas de serigrafía se tiene en cuenta la permeabilidad de la pantalla.	*

4. CONTEXTO PROFESIONAL

La delimitación del ámbito de la competencia queda establecida a partir del rango de situaciones de trabajo que definen el desempeño competente. Los siguientes factores añaden información básica que explica y da sentido a cada uno de los criterios de realización.

- **Información y medios utilizados:** Manuales técnicos de vehículos y de equipos, Documentación técnica sobre productos, órdenes de trabajo; Cabina/horno de pintura, pistolas de presión y de gravedad, aerógrafos, lijadoras, pulidoras, balanza electrónica, equipo de herramientas de pintor, equipos y ropas de seguridad, materiales y equipos para enmascarado.
- **Procesos, métodos y procedimientos:** Elaboración e igualación de colores; enmascaramiento de superficies, procesos y procedimientos de pintado, procedimientos de lijado manual y con máquina, limpieza y desengrasado, métodos y procedimientos de aplicación de distintas masillas, métodos de relleno de huecos y cavidades, ubicación de objetos en un marco predefinido, utilización de aerógrafos.
- **Resultados del trabajo:** Superficies metálicas y sintéticas lijadas, limpias, desengrasadas e igualadas en los casos que sea necesario, preparadas para su posterior pintado. Superficies pintadas terminadas y/o personalizadas. Obtención de la pintura que se va a utilizar.

CORRESPONDENCIA DE ACREDITACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA DEL TíTULO/CERTIFICADO

Unidad de Competencia	Clasificación de Realizaciones	Bloques de competencia	Resultado de la evaluación necesario para la Acreditación
UC4 Título: "Realizar la preparación e igualación de superficies." UC7 Certificado: "Pintar la carrocería."	Título: R4.1, R 4.3 Certificado: R 7.1	Bloque de competencias 1: "Realizar la preparación de superficies, mediante distintas operaciones o procesos."	**Para acreditar la UC7 del Certificado,** evaluación positiva en: – Bloque 1 – Bloque 2 – Bloque 3 – Bloque 4
	Título: R 4.2, R 4. 3 Certificado: R 7. 2	Bloque de competencias 2: "Realizar la igualación de superficies según el tipo de elemento, siguiendo el proceso de trabajo, aplicando diferentes productos de protección y de estanqueidad."	
UC6 Título: "Realizar el embellecimiento de superficies." UC7 Certificado: "Pintar la carrocería."	Título: R 6.1 Certificado: R 7.4	Bloque de competencias 3: "Realizar las operaciones previas y las necesarias para la ejecución del proceso de pintado."	**Para acreditar la UC1 del Título,** evaluación positiva en: – Bloque 1 – Bloque 2
	Título: R 6.2 Certificado: R 7. 3	Bloque de competencias 4: "Realizar preparación de pinturas, teniendo en cuenta las técnicas de composición e igualación del color."	**Para acreditar la UC2 del Título,** evaluación positiva en: – Bloque 3 – Bloque 4 – Bloque 5
	Título: R 6.3.	Bloque de competencias 5: "Aplicar técnicas de aerografía, serigrafía y rotulación."	

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Familia Profesional:

MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS AUTOPROPULSADOS/ AUTOMOCIÓN

Título / Certificado:

CARROCERÍA / CHAPISTA PINTOR DE VEHÍCULOS

1. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

UC del Título de FP Técnico en Carrocería	UC del Certificado de Profesionalidad Chapista pintor de vehículos
Realizar la preparación e igualación de superficies.	Pintar la carrocería.
Realizar el embellecimiento de superficies.	

2. Descripción de los bloques de competencia y sus criterios. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
Realizar la preparación de superficies, mediante distintas operaciones o procesos.	Los desbarbados de cordones de soldadura se realizan con las herramientas o equipos adecuados, en cada caso.						
	La desoxidación de elementos metálicos/sintéticos se realiza con medios físicos y/o químicos.						
	En las operaciones de preparación de superficies, se asegura que no se causan desperfectos adicionales.						
	El lijado de las superficies afectadas se realiza por el procedimiento y con el abrasivo adecuados en cada caso.						
	Se realiza la limpieza y desengrasado de las zonas afectadas.						
	Se respetan las normas de seguridad y salud laboral personales y colectivas en preparación de superficies.						
Realizar la igualación de superficies según el tipo de elemento, siguiendo el proceso de trabajo, aplicando diferentes productos de protección y de estanqueidad.	Las aplicaciones de protección química (fosfatantes, cincantes...) en zonas interiores se realiza según los procedimientos definidos.						
	Se aplican diferentes masillas (poliéster...) según los materiales a tratar y sus especificaciones.						
	Se realiza la preparación e igualación de materiales metálicos y sintéticos con productos de anclaje y/o productos de relleno aislando la zona reparada con aparejos HS/HM, según proceda.						
	Se aislarán las zonas a enmasillar y reparar sobre chapa, realizando el enmascarado que proceda.						
	Los distintos procesos de lijado se efectúan según el abrasivo seleccionado en función del producto que hay que lijar y el nivel de acabado.						
	Las uniones y juntas entre componentes metálicos se realiza aplicando sellantes y productos de protección interiores.						
	Se respetan las normas de seguridad y salud laboral personales y colectivas en igualación de superficies.						
Realizar las operaciones previas y las necesarias para la ejecución del proceso de pintado.	Se verifica que la zona que hay que pintar está seca, limpia, desengrasada y exenta de polvo posteriormente al enmascarado.						
	Se controla que en la superficie no existen pequeños defectos.						
	En la aplicación de procesos de pintura, se tiene en cuenta los parámetros de: presión de aplicación, viscosidad de la pintura y diámetro de la boquilla.						
	La aplicación de la pintura se realiza manteniendo los tiempos de aplicación entre capas, la superposición del abanico, homogeneidad de la carga y separación de la pistola a la superficie.						
	Se ajustan los parámetros de tiempo, evaporación, secado y temperatura del horno en función del proceso y del procedimiento de pintado.						
	Después del pintado se desenmascara la carrocería y se montan los guarnecidos exteriores, con la precaución necesaria para no dañar ningún componente.						
	Se respetan las normas de seguridad y salud laboral personales y colectivas en la preparación y proceso de pintado.						
Realizar preparación de pinturas, teniendo en cuenta las técnicas de composición e igualación del color.	Se localiza y compara el color en la carrocería, identificando sus variantes.						
	Se realiza la mezcla de pintura de acuerdo a las proporciones establecidas por el fabricante y se comprueba el color obtenido mediante una prueba comparativa.						
	Se verifica que el color realizado se ajusta en los parámetros de tonalidad, vivacidad y claridad a las zonas adyacentes de mayor superficie.						
Aplicar técnicas de aerografía, serigrafía y rotulación.	Aplicando distintas técnicas (proyección, impresión, emplantillado...) se perfilan las formas del objeto que hay que reproducir, encuadrándole adecuadamente en el marco establecido.						
	En la utilización del aerógrafo se coniuga una ejecución correcta, teniendo en cuenta tipo de aerógrafo, presión, caudal, distancia y carga aplicada.						
	En la aplicación de las técnicas de serigrafía se tiene en cuenta la permeabilidad de la pantalla.						

GUÍA DE EVIDENCIAS DE COMPETENCIA

Familia Profesional:

MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS AUTOPROPULSADOS/ AUTOMOCIÓN

Título / Certificado:

CARROCERÍA / CHAPISTA PINTOR DE VEHÍCULOS

BLOQUE DE COMPETENCIAS 1: "Realizar la preparación de superficies, mediante distintas operaciones o procesos."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **Realizar la preparación de la superficie de un elemento amovible de la carrocería (puerta, portón, techo, capot...) manejando equipamientos específicos y en empresas de reparación de vehículos automóviles.** Para la consistencia del desempeño profesional el candidato deberá ser capaz de realizar la preparación tanto de superficies metálicas, como de materiales sintéticos.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Tipos y propiedades de las superficies a tratar. Utilización de herramientas y utillajes específicos. Tipos y propiedades de materiales utilizados en la preparación de superficies. **Metodológicos:** Identificación de materiales sintéticos. Interpretación de los procesos de preparación de superficies. **De cooperación y relación con el entorno:** Conocimiento de normas de seguridad y salud laboral y uso de los equipos de protección. Observar las medidas de protección respecto a la contaminación ambiental. Acondicionamiento del vehículo y del puesto de trabajo, previo a la reparación. Comunicación profesional eficaz y fluida con superiores.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: El acabado superficial se ajusta al prescrito por el procedimiento. La superficie preparada queda limpia y desengrasada.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

EVIDENCIAS INDIRECTAS.

- Dossier / Historial del candidato.
- Cuestionario de autoevaluación.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS DIRECTAS.

ENTREVISTA (conversación profesional) **OBLIGATORIA**, para todos los candidatos. La conversación tratará sobre los saberes profesionales implicados en el campo que se especifica en el referente de competencias.

En la citada conversación el evaluador tendrá en cuenta aspectos tales como:

- ¿Qué ocurre cuando la mezcla de masillas es incorrecta o contiene exceso de catalizador?
- ¿Qué consecuencias tiene un lijado defectuoso?
- Soluciones aportadas por el candidato.

La duración de la entrevista no debe ser mayor de 10 minutos.

PRUEBA DE SIMULACIÓN OBLIGATORIA, para aquellos candidatos que no tengan al menos 1 año de experiencia en preparación de superficies y demuestren en la entrevista ser competentes.

Denominación de la prueba: por ejemplo, **preparación de una aleta**.

A partir de una aleta cuyas características iniciales sean que esté desabollada, la prueba consistirá en que el candidato deberá desarrollar procesos de: lijado, limpieza y desengrasado, enmasillado y lijado final.

Los aspectos más significativos a observar en el desarrollo de la misma son:

- Destreza y habilidad en el manejo de máquinas útiles y herramientas.
- Aplicación correcta de la masilla.
- Utilización de las lijas adecuadas en cada fase del proceso.
- Resultado final del lijado y su uniformidad.

Criterios de evaluación a aplicar: los especificados en el referente de competencias, fundamentalmente los de mayor ponderación.

Tiempo estimado: entre 35 y 50 minutos.

NOTA: En los casos que proceda el evaluador, o junta de evaluadores, considerarán si es posible que el candidato en cuestión utilice para la realización de esta prueba sus equipos propios de trabajo.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 2: "Realizar la igualación de superficies según el tipo de elemento, siguiendo el proceso de trabajo, aplicando diferentes productos de protección y de estanqueidad."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **Realizar la igualación de la superficie, de un elemento amovible de la carrocería (puerta, portón, aleta...) utilizando procedimientos definidos, manejando equipamientos específicos y en empresas de reparación de vehículos automóviles.** **Realizar la protección y estanqueidad de un elemento fijo de la carrocería (estribo, montante...) utilizando procedimientos definidos, manejando equipamientos específicos y en empresas de reparación de vehículos automóviles.** Para la consistencia del desempeño profesional el candidato deberá ser capaz de realizar la preparación tanto de superficies metálicas, cómo de materiales sintéticos.
2.Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Utilización de herramientas y utillajes específicos. Tipos y propiedades de materiales utilizados en la igualación, protección y estanqueidad de superficies. Utilización de productos homogéneos y compatibles con el resto del proceso **Metodológicos:** Conocer e interpretación de los procesos de igualación de superficies, de protección y de estanqueidad. Selección de los materiales a utilizar según el proceso de igualación, protección o estanqueidad. **De respuesta a contingencias:** Identificación de defectos y su reparación **De cooperación y relación con el entorno:** Conocimiento de normas de seguridad y salud laboral y uso de los equipos de protección. Observar las medidas de protección respecto a la contaminación ambiental. Comunicación profesional eficaz y fluida con superiores.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: El proceso de preparación y lijado de la superficie tratada, queda correctamente acabado. Las uniones y juntas entre elementos metálicos quedan selladas y protegidas

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

EVIDENCIAS INDIRECTAS.

- Los especificados en el bloque de competencias.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS DIRECTAS.

ENTREVISTA (conversación profesional) **OBLIGATORIA**, para todos los candidatos. La conversación tratará sobre los saberes profesionales implicados en el campo que se especifica en el referente de competencias.

En la citada conversación el evaluador tendrá en cuenta aspectos tales como:

- ¿Qué problemas pueden aparecer en la imprimación y sellado de superficies?
- ¿Qué consecuencias tiene un lijado defectuoso?
- ¿Cómo solucionar un acabado final de la pieza defectuoso?
- Soluciones aportadas por el candidato.

La duración de la entrevista no debe ser mayor de 10 minutos.

PRUEBA DE SIMULACIÓN OBLIGATORIA, para aquellos candidatos que no tengan al menos 1 año de experiencia en preparación de superficies y demuestren en la entrevista ser competentes.

Denominación de la prueba: por ejemplo, igualación y preparado para pintura de una aleta.

A partir de una aleta con características iniciales, las obtenidas al finalizar la preparación competente del bloque anterior (en caso necesario para el desarrollo de parte del proceso se pueden utilizar además, dos chapas dobladas y unidas por mordazas).

La prueba consistirá en que el candidato deberá desarrollar procesos de: montaje y sellado de dos piezas de la carrocería, aparejado con HS, lijado inicial, limpieza y desengrasado y lijado final de acabado.

Los aspectos más significativos a observar en el desarrollo de la misma son:

- Destreza y habilidad en el manejo de máquinas útiles y herramientas.
- Aplicación de productos sellantes.
- Utilización de las lijas adecuadas en cada fase del proceso.
- Resultado final, uniformidad de forma de la aleta y su desengrasado.

Criterios de evaluación a aplicar: los especificados en el referente de competencias, fundamentalmente los de mayor ponderación.

Tiempo estimado: entre 60 y 80 minutos.

NOTA: En los casos que proceda el evaluador, o junta de evaluadores, considerarán si es posible que el candidato en cuestión utilice para la realización de esta prueba sus equipos propios de trabajo.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 3: "Realizar las operaciones previas y las necesarias para la ejecución del proceso de pintado."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **Realizar la aplicación de la pintura en un elemento exterior de la carrocería (puerta, capot...) con el acabado adecuado, utilizando procedimientos definidos, manejando equipamientos específicos y en empresas de reparación de vehículos automóviles.** Para la consistencia del desempeño profesional el candidato deberá ser capaz de realizar la preparación tanto de superficies metálicas, cómo de materiales sintéticos.
2.Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Utilización de herramientas y utillajes específicos. Tipos y propiedades de materiales y productos utilizados en el proceso de pintado. Utilización de productos homogéneos y compatibles en el proceso de pintado. **Metodológicos:** Elegir la técnica más idónea de acuerdo con la reparación y su extensión (pintado total, difuminados...). Conocer e interpretar los diferentes procesos de pintado, según el tipo de material a pintar. **De respuesta a contingencias:** Identificación de defectos y su corrección. El acabado se corresponde con las superficies de las piezas adyacentes. **De cooperación y relación con el entorno:** Conocimiento de normas de seguridad y salud laboral y uso de los equipos de protección. Observar las medidas de protección respecto a la contaminación ambiental. Comunicación profesional eficaz y fluida con superiores.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: Los parámetros de funcionamiento se ajustan al proceso, se cumplen los parámetros de aplicación según el procedimiento que se utilice, consiguiendo el acabado definido. La superficie que se va a pintar está correctamente preparada.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

EVIDENCIAS INDIRECTAS.

- Dossier / Historial del candidato.
- Cuestionario de autoevaluación.
- Experiencia demostrable en el proceso de pintado de superficies en empresas del sector.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS DIRECTAS.

ENTREVISTA (conversación profesional) **OBLIGATORIA**, para todos los candidatos. La conversación tratará sobre los saberes profesionales implicados en el campo que se especifica en el referente de competencias.

En la citada conversación el evaluador tendrá en cuenta aspectos tales como:

- ¿Qué problemas pueden aparecer en la imprimación y sellado de superficies?
- ¿Qué consecuencias tiene un lijado defectuoso?
- ¿Cómo solucionar un acabado final de la pieza defectuoso?
- Soluciones aportadas por el candidato, ante la aparición de problemas.

La duración de la entrevista no debe ser mayor de 15 minutos.

PRUEBA DE SIMULACIÓN OBLIGATORIA, para todos los candidatos

Denominación de la prueba: pintado de un elemento exterior de la carrocería; por ejemplo, **una aleta**.

A partir del elemento cuyas características iniciales son: lijado, igualado y desengrasado.

La prueba consistirá en que el candidato deberá desarrollar procesos de: enmascarado en caso necesario, desengrasado, pintado en las diferentes fases, e igualado o difuminado.

Los aspectos más significativos a observar en el desarrollo de la misma son:

- Destreza y habilidad en el manejo de máquinas útiles y herramientas.
- Aplicación correcta de productos.
- Uniformidad y acabado final.
- Igualación del color o difuminado.

Criterios de evaluación a aplicar: los especificados en el referente de competencias, fundamentalmente los de mayor ponderación.

Tiempo estimado: entre 45 y 60 minutos.

NOTA: En los casos que proceda el evaluador, o junta de evaluadores, considerarán si es posible que el candidato en cuestión utilice para la realización de esta prueba sus equipos propios de trabajo.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 4: "Realizar preparación de pinturas, teniendo en cuenta las técnicas de composición e igualación del color."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **Realizar la identificación del color y preparación de la pintura de un elemento de la carrocería (puerta, capot...) utilizando procedimientos definidos, manejando equipamientos específicos y en empresas de reparación de vehículos automóviles.** Para la consistencia del desempeño profesional el candidato deberá ser capaz de elaborar los colores, dependiendo del tipo de pintura (acrílico, base agua...) y sus variantes.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Utilización de herramientas y utillajes específicos. Tipos y propiedades de productos y pinturas. Utilización de productos homogéneos y compatibles en el proceso de elaboración de pintura. Conocimientos de colorimetría. **Metodológicos:** Elegir el proceso de elaboración, dependiendo del tipo de pintura (base agua, base disolvente...). **De respuesta a contingencias:** Corrección de la composición de la mezcla, en caso necesario. **De cooperación y relación con el entorno:** Conocimiento de normas de seguridad y salud laboral y uso de los equipos de protección. Comunicación profesional eficaz y fluida con superiores.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: El color y variante que hay que preparar, se identifica correctamente. El color realizado se ajusta al propuesto.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

EVIDENCIAS INDIRECTAS.

- Dossier / Historial del candidato.
- Cuestionario de autoevaluación.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS DIRECTAS.

ENTREVISTA (conversación profesional) **OBLIGATORIA**, para aquellos candidatos que en su dossier de competencias no se refleje formación en este bloque de competencias.

En la citada conversación el evaluador tendrá en cuenta aspectos tales como:

- ¿Cómo se localiza el color y sus variantes?
- ¿Cómo se realiza la corrección de mezclas?
- ¿Cómo se realiza la corrección del color?
- Soluciones aportadas por el candidato, ante la aparición de problemas.

La duración de la entrevista no debe ser mayor de 10 minutos.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 5: "Aplicar técnicas de aerografía, serigrafía y rotulación."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **Realizar la aplicación de técnicas de aerografía en algún elemento de la carrocería (puertas, laterales...) utilizando procedimientos definidos, manejando equipamientos específicos.** Para la consistencia del desempeño profesional el candidato deberá ser capaz de realizar aerografía tanto en materiales metálicos como en materiales sintéticos.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Tipos y propiedades de las superficies a tratar. Utilización de herramientas y utillajes específicos. Tipos y propiedades de materiales utilizados en aerografía. **Metodológicos:** Conocimientos de las técnicas y de los procesos de aerografía. **De respuesta a contingencias:** Identificación y corrección de defectos. **De cooperación y relación con el entorno:** Conocimiento de normas de seguridad y salud laboral y uso de los equipos de protección. Observar las medidas de protección respecto a la contaminación ambiental. Comunicación profesional eficaz y fluida con superiores.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: Se conocen y aplican correctamente las técnicas de aerografía.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

EVIDENCIAS INDIRECTAS.

- Dossier / Historial del candidato.
- Cuestionario de autoevaluación.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS DIRECTAS.

ENTREVISTA (conversación profesional) **OBLIGATORIA**, para aquellos candidatos que en su dossier de competencias no se refleje formación en este bloque de competencias.

En la citada conversación el evaluador tendrá en cuenta aspectos tales como:

- Técnicas de encuadre y perfilado de las formas del objeto.
- Técnicas de manejo de útiles de aerografía.

La duración de la entrevista no debe ser mayor de 10 minutos.

C. OPTIMIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN

ENTREVISTA PROFESIONAL.

Se debe plantear **una entrevista profesional conjunta de los cinco bloques** de competencia, si bien el evaluador debe tener presente que él debe evaluar por bloques de competencia de forma individualizada.

La duración de esta entrevista conjunta, si hay que realizarla en los cinco bloques, no debe sobrepasar de 40 a 50 minutos.

DOSSIER/ HISTORIAL DEL CANDIDATO.

Del historial del candidato se puede inferir que éste es competente en los **bloques 4 y/o 5**.

PRUEBA DE SIMULACIÓN.

Casos que se pueden presentar:

- Bloque 1, 2 y 3.
- Bloque 2 y 3.
- Bloque 3.

En cualquiera de los casos **la prueba puede ser conjunta,** pero con los siguientes requisitos:

- La evaluación de los bloques 1 y 2 debe ser en conjunto e independiente de la evaluación del bloque 3.
- En cualquier caso las **condiciones iniciales** en las que se tiene que encontrar el elemento que va a servir para la prueba, tiene que ser las especificadas en las pruebas individuales de cada bloque.

OBSERVACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO.

Cuando sea factible, y si el evaluador o conjunto de evaluadores lo considera oportuno, se puede sustituir la prueba de simulación por esta prueba de evidencia.

Los requisitos a tener en cuenta en esta prueba son similares a los definidos para las pruebas de simulación en cada bloque.

El elegir este tipo de prueba puede llevar consigo que el evaluador tenga que realizar la observación en varias sesiones distintas.

Familia Profesional:

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN/EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

UC del Título de FP Técnico en Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío, Climatización y producción de calor	UC del Certificado de Profesionalidad Fontanero
Montar y mantener instalaciones de climatización y ventilación.	Montar instalaciones comunes e individuales de agua fría y caliente.
	Reparar y mantener instalaciones de fontanería.

CONTENIDO:

- Referente de Competencia
- Cuestionario de Autoevaluación
- Guía de Evidencias de la Competencia

GRUPO DE TRABAJO TÉCNICO

José Ramón Álvarez Fernández	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Leocadio Brun Muñoz	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Elena Martín Checa	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Marina Sastre Hernangómez	Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa Ministerio de Educación y Ciencia
Berta Jiménez Gancedo	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
José Luis Luquero Velázquez	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Emilio Souto	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Juan Pedro Teruel Botella	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Cristina Vázquez Blanco	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

GRUPO DE EXPERTOS

Manuel Aldana Barroso	Experto	País Vasco
Francisco Javier Cebrián Córdoba	Experto	Castilla-La Mancha
Manuel Echevarri Videgán	Experto	Navarra
Emilio Hidalgo Serrano	Evaluador	Andalucía
Luis Martínez Serra	Evaluador	Valencia

REFERENTE DE COMPETENCIA

Familia Profesional:

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN / EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

Título / Certificado:

MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE FRÍO, CLIMATIZACIÓN Y PRODUCCIÓN DE CALOR / FONTANERO

1. CONCEPTO DE REFERENTE DE COMPETENCIA

Es un documento que proporciona información sobre aspectos fundamentales en la evaluación de las competencias objeto de acreditación, así como de los criterios que se tienen en cuenta para determinar si el candidato las posee.

El referente de competencia está concebido para facilitar la transparencia en el proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral.

Se compone de los siguientes apartados:

- Denominación de las Unidades de Competencia del Título y del Certificado de Profesionalidad.
- Descripción de los bloques de competencia.
- Descripción del contexto profesional.
- Bloques que corresponden a cada unidad de competencia para la acreditación de las competencias evaluadas.

Este referente se ha conformado a partir de los referentes oficiales de Títulos y Certificados de Profesionalidad y constituye el eje de confluencia de los dos subsistemas: FPR y FPO.

2. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA.

Se incluyen las denominaciones que aparecen en los Reales Decretos tanto del título como del certificado correspondiente.

UC del Título de FP **Técnico en Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío, Climatización y producción de calor**	**UC del Certificado de Profesionalidad** **Fontanero**
Montar y mantener instalaciones de climatización y ventilación.	Montar instalaciones comunes e individuales de agua fría y caliente.
	Reparar y mantener instalaciones de fontanería.

3. DESCRIPCIÓN DE LOS BLOQUES DE COMPETENCIA

Procedimiento

La elaboración del referente de competencia, comienza a partir de la determinación de los bloques de competencia derivados de las unidades de competencia del Título de FPR y de las correspondientes al Certificado de Profesionalidad.

Teniendo en cuenta que en el Proyecto ERA el referente de profesionalidad está constituido por Unidades de Competencia (UC) de diferente origen, unas correspondientes a los Títulos de FPR y otras a los Certificados de Profesionalidad, es necesario efectuar un trabajo de integración de las UC que formen parte del estudio, para obtener un producto que facilite el posterior diseño de los Cuestionarios de Autoevaluación y suministre datos fundamentales para la elaboración de las Guías de Evidencias.

Dicho producto será el conjunto de bloques de competencia, con sus correspondientes criterio de realización, que configuran las UC de las profesiones/ ocupaciones elegidas.

Asimismo, se incluye una ponderación para cada criterio, marcada con asteriscos, que refleja el grado de importancia del mismo, dentro del bloque:

- Alta ***
- Media **
- Baja *

De la misma manera se ponderan también los bloques

BLOQUE A: "Montar instalaciones de agua fría y caliente."

A.1. "Realizar instalaciones comunes y baterías de contadores de agua fría y caliente, según documentos del proyecto, cumpliendo la normativa legal vigente."

Ponderación: **

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
A.1.1 Realiza los trabajos según planos, croquis, etc., o con las instrucciones recibidas de la dirección de obra.	***
A.1.2 Verifica que los materiales están homologados oficialmente y soportan las presiones según normativa vigente.	**
A.1.3 Marca la situación de los contadores y las rozas necesarias para empotrar las tuberías de la instalación, según las prescripciones técnicas del proyecto.	*
A.1.4 Constata que tanto el tubo de llenado y vaciado de la calefacción y del servicio de limpieza como las llaves precisas se colocan a partir del contador común.	*
A.1.5 Utiliza las herramientas y útiles correctamente.	***

A.2. "Colocar depósitos instalando grupos de sobre-elevación."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
A.2.1 Coloca el grupo de sobre-elevación en un local común del edificio, provisto de puerta, desagüe directo al alcantarillado y luz.	***
A.2.2 Verifica que la bancada del grupo esta construida con materiales amortiguadores de ruidos.	**
A.2.3 Verifica que la puesta en marcha y paro del grupo se realiza mediante un presostato.	**
A.2.4 Realiza correctamente la prueba de estanqueidad de la instalación.	***

A.3. "Instalar caldera para la obtención de agua caliente sanitaria según proyecto."

Ponderación:**

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
A.3.1 Comprueba que la caldera ha sido colocada con las medidas, distancias y requisitos exigidos en la normativa vigente.	***
A.3.2 Conexiona correctamente las tuberías y accesorios de ida y retorno desde la caldera al depósito acumulador.	***
A.3.3 Comprueba la perfecta estanqueidad de la instalación, colocando los elementos complementarios de la caldera, de acuerdo con las prescripciones técnicas exigidas en la reglamentación.	***

A.4. "Instalar tuberías de agua fría y caliente, observando la situación de los aparatos sanitarios, para dar servicio de agua."

Ponderación:**

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
A.4.1 Instala las tuberías desde los contadores hasta los diferentes puntos de consumo, según la reglamentación.	*
A.4.2 Monta llaves de paso, antes y después del contador, según la normativa legal.	*
A.4.3 Comprueba que la válvula de seguridad ha sido tarada y el tubo de evacuación vierte libremente.	***
A.4.4 Llenado con agua la instalación y purgado del aire de las mismas, efectuando a continuación la prueba de presión con la bomba hasta alcanzar la presión requerida por las normas, comprobando su estanqueidad.	***

BLOQUE B: "Reparar y mantener instalaciones de fontanería."

B.1. "Reparar tuberías en instalaciones de agua, así como eliminar y corregir las averías en los diferentes aparatos sanitarios y grifería comprobando su buen funcionamiento."

Ponderación: **

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
B.1.1 Analiza correctamente dónde se encuentra la instalación, para saber por dónde pasan las tuberías.	***
B.1.2 Comprueba que el tubo sustituido es de las mismas características que el primitivo, distinguiendo los distintos materiales y que las uniones realizadas sean estancas.	***
B.1.3 Arregla o sustituye los flotadores averiados, de modo que el agua de la cisterna no rebose.	*
B.1.4 Sustituye la forma del cierre del descargador de la cisterna por otro de las mismas características.	*
B.1.5 Repara adecuadamente los latiguillos de conexión a los aparatos sanitarios, arreglando juntas o los sustituye por otros.	*
B.1.6 Repara el cierre de grifos y válvulas.	*
B.1.7 Verifica el estado del anclaje de los aparatos sanitarios, consiguiendo la sujeción precisa.	*
B.1.8 Desatasca de manera efectiva las tuberías obstruidas con los materiales y técnicas adecuadas, sin dañar su interior ni sus uniones, sustituyendo los tramos de bajante defectuosos por otros nuevos.	**
B.1.9 Sustituye las piezas defectuosas de canalones y canales de plástico o las repara si son de otros materiales, con piezas de las mismas características y con las técnicas adecuadas.	**

BLOQUE C: "Montar y mantener instalaciones de climatización y ventilación."

C.1. "Montar y poner a punto equipos de climatización a partir de la documentación técnica del proyecto y de las especificaciones técnicas, en las condiciones de calidad y seguridad requeridas."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
C.1.1 Interpreta correctamente los planos, croquis y órdenes de trabajo.	**
C.1.2 Examina adecuadamente el estado de terminación y dimensional de bancadas, cimentaciones y anclajes para la instalación del equipo.	**
C.1.3 Sitúa los equipos de forma que se respetan los espacios libres a su alrededor, necesarios para su óptimo rendimiento y para la operatividad requerida para el mantenimiento.	***
C.1.4 Realiza el ensamblado de elementos, fijación y conexión a las redes de los equipos alineando y nivelando sin tensiones o esfuerzos mecánicos, aislando de ruidos y vibraciones, sin puentes térmicos, con la estanqueidad requerida.	***
C.1.5 Realiza la instalación eléctrica de alimentación y de interconexión entre elementos cumpliendo en todo momento las instrucciones técnicas aplicables del R.B.T. e interpretando esquemas y especificaciones técnicas de los equipos.	***
C.1.6 Realiza correctamente las pruebas de presión, vaciado y carga de la instalación.	***
C.1.7 Realiza correctamente el aislamiento térmico de la instalación.	**
C.1.8 Comprueba el correcto funcionamiento de las máquinas, realizando los reglajes pertinentes.	***

C.2. "Montar redes de conductos para aspiración y distribución del aire."

Ponderación: **

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
C.2.1 Interpreta correctamente los planos, croquis y órdenes de trabajo.	**
C.2.2 Regula los caudales de aire en las rejillas y difusores para obtener los alcances deseados y el nivel sonoro adecuado.	***
C.2.3 Asegura la estanqueidad y la continuidad de la barrera antivapor del conducto en todo su trazado.	**

C.3. "Realizar las operaciones de mantenimiento requeridas para el funcionamiento y óptimo rendimiento energético del equipo y de los elementos de las instalaciones de climatización y ventilación."

Ponderación: **

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
C.3.1 Realiza las operaciones del plan de mantenimiento preventivo de la instalación de acuerdo al manual de instrucciones de los fabricantes y cumpliendo la legislación.	**
C.3.2 Realiza correctamente las operaciones de limpieza y sustitución de elementos deteriorados.	***
C.3.3 Realiza la medición de parámetros para determinar el estado y la eficiencia energética de los equipos, reajustando las disfunciones observadas.	**

C.4. "Programar los equipos (autómatas y elementos de control) de las instalaciones de climatización, optimizando su utilización."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
C.4.1 Selecciona los parámetros del programa a partir de la documentación técnica de la instalación.	***
C.4.2 Comprueba que el programa ejecuta el proceso según las especificaciones técnicas establecidas.	***

4. CONTEXTO PROFESIONAL

La delimitación del ámbito de la competencia de estos dos bloques queda establecida a partir del rango de situaciones de trabajo que definen el desempeño competente.

- **Medios de producción:** Cinta métrica; pie de rey; nivel; herramientas de mano; máquinas portátiles de taladrar, serrar, tronzar, pulir, roscar y curvar; equipo de soldadura eléctrica; equipo de soldadura autógena; bomba de vacío; equipo de prueba hidráulica; equipo de medidas eléctricas; equipos de seguridad personal.
- **Materiales y productos intermedios:** grupos motobomba; acumuladores de presión, dépositos, válvulas de regulación; válvulas de seguridad; tubería de cobre, acero y aleadas; tubería de PVC; reguladores; presostatos, accesorios, etc., cuadros eléctricos; sistemas de control canalizaciones eléctricas y conductores; material para juntas y sellados, calderas y calentadores de gas.
- **Productos o resultados de su trabajo:** instalación de calderas, instalaciones de agua fria y caliente sanitaria, colocación de accesorios y aparatos sanitarios, mantenimiento de instalaciones de agua.
- **Procesos, métodos y procedimientos:** técnicas de nivelación; técnicas de ensamblado y unión de tubos y conductos; técnicas de soldadura; técnicas de manipulación de masas pesadas y voluminosas; técnicas de mecanizado de tubos y conductos.
- **Información utilizada:** planos de conjunto y despiece; planos isométricos; esquemas, listado de piezas y componentes; especificaciones técnicas; catálogos; manuales de servicio y utilización; instrucciones de montaje y de funcionamiento; planificaciones de montaje; normas UNE.
- **Reglamentos:** instalaciones de agua caliente sanitaria; electrotécnico de B.T; aparatos a presión, etc.

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Familia Profesional:

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN / EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

Título / Certificado:

MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE FRÍO, CLIMATIZACIÓN Y PRODUCCIÓN DE CALOR / FONTANERO

1. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

UC del Título de FP Técnico en Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío, Climatización y producción de calor	UC del Certificado de Profesionalidad Fontanero
Montar y mantener instalaciones de climatización y ventilación.	Montar instalaciones comunes e individuales de agua fría y caliente.
	Reparar y mantener instalaciones de fontanería.

2. Descripción de los bloques de competencia y sus criterios. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Bloque de competencia	Criterios de ejecución Criterios de realización	Grado de dominio profesional				Formación	
A) Montar instalaciones comunes e individuales de agua fría y caliente.		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
Realizar instalaciones comunes y baterías de contadores de agua fría y caliente, según documentos del proyecto, cumpliendo la normativa legal vigente.	Realiza los trabajos según planos, croquis, etc., o con las instrucciones recibidas de la dirección de obra.						
	Verifica que los materiales están homologados oficialmente y soportan las presiones según normativa vigente.						
	Marca la situación de los contadores y las rozas necesarias para empotrar las tuberías de la instalación, según las prescripciones técnicas del proyecto.						
	Constata que, tanto el tubo de llenado y vaciado de la calefacción y del servicio de limpieza como las llaves precisas se colocan a partir del contador común.						
	Utiliza las herramientas y útiles correctamente.						
Colocar depósitos e instalar grupos de sobre-elevación.	Coloca el grupo de sobre-elevación en un local común del edificio, provisto de puerta, desagüe directo al alcantarillado y luz.						
	Verifica que la bancada del grupo está construida con materiales amortiguadores de ruidos.						
	Verifica que la puesta en marcha y paro del grupo se realiza mediante un presostato.						
	Realiza correctamente la prueba de estanqueidad de la instalación.						
Instalar caldera para la obtención de agua caliente sanitaria según proyecto.	Comprueba que la caldera ha sido colocada con las medidas, distancias y requisitos exigidos en la normativa vigente.						
	Conexiona correctamente las tuberías y accesorios de ida y retorno desde la caldera al depósito acumulador.						
	Comprueba la perfecta estanqueidad de la instalación, colocando los elementos complementarios de la caldera, de acuerdo con las prescripciones técnicas exigidas en la reglamentación.						
Instalar tuberías de agua fria y caliente, observando la situación de los aparatos sanitarios, para dar servicio de agua.	Instala las tuberías desde los contadores hasta los diferentes puntos de consumo, según la reglamentación.						
	Monta llaves de paso, antes y después del contador, según la normativa legal.						
	Comprueba que la válvula de seguridad ha sido tarada y el tubo de evacuación vierte libremente.						
	Llenado con agua la instalación y purgado del aire delas mismas, efectuando a continuación la prueba de presión con la bomba hasta alcanzar la presión requerida por las normas, comprobando su estanqueidad.						
B) Reparar y mantener instalaciones de fontanería.	Analiza correctamente dónde se encuentra la instalación, para saber por dónde pasan las tuberías.						
	Comprueba que el tubo sustituido es de las mismas características que el primitivo, distinguiendo los distintos materiales y que las uniones realizadas sean estancas.						
Reparar tuberías en instalaciones de agua, así como eliminar y corregir las averías en los diferentes aparatos sanitarios y grifería comprobando su buen funcionamiento.	Arregla o sustituye los flotadores averiados, de modo que el agua de la cisterna no rebose.						
	Sustituye la forma del cierre del descargador de la cisterna por otro de las mismas características.						
	Repara adecuadamente los latiguillos de conexión a los aparatos sanitarios, arreglando juntas o los sustituye por otros.						
	Repara el cierre de grifos y válvulas.						
	Verifica el estado del anclaje de los aparatos sanitarios, consiguiendo la sujeción precisa.						
	Desatasca de manera efectiva las tuberías obstruidas con los materiales y técnicas adecuadas, sin dañar su interior ni sus uniones, sustituyendo los tramos de bajante defectuosos por otros nuevos.						
	Sustituye las piezas defectuosas de canalones y canales de plástico o las repara si son de otros materiales, con piezas de las mismas características y con las técnicas adecuadas.						

Bloque de competencia	Criterios de ejecución Criterios de realización	Grado de dominio profesional				Formación	
C) Montar y mantener instalaciones de climatización y ventilación.		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
Montar y poner a punto equipos de climatización a partir de la documentación técnica del proyecto y de las especificaciones técnicas, en las condiciones de calidad y seguridad requeridas.	Interpreta correctamente los planos, croquis y órdenes de trabajo.						
	Examina adecuadamente el estado de terminación y dimensional de bancadas, cimentaciones y anclajes para la instalación del equipo.						
	Sitúa los equipos de forma que se respetan los espacios libres a su alrededor, necesarios para su óptimo rendimiento y para la operatividad requerida para el mantenimiento.						
	Realiza el ensamblado de elementos, fijación y conexión a las redes de los equipos alineando y nivelando sin tensiones o esfuerzos mecánicos, aislando de ruidos y vibraciones, sin puentes térmicos, con la estanqueidad requerida.						
	Realiza la instalación eléctrica de alimentación y de interconexión entre elementos cumpliendo en todo momento las instrucciones técnicas aplicables del R.B.T. e interpretando esquemas y especificaciones técnicas de los equipos.						
	Realiza correctamente las pruebas de presión, vaciado y carga de la instalación.						
	Realiza correctamente el aislamiento térmico de la instalación.						
	Comprueba el correcto funcionamiento de las máquinas, realizando los reglajes pertinentes.						
Montar redes de conductos para aspiración y distribución del aire.	Interpreta correctamente los planos, croquis y órdenes de trabajo.						
	Regula los caudales de aire en las rejillas y difusores para obtener los alcances deseados y el nivel sonoro adecuado.						
	Asegura la estanquidad y la continuidad de la barrera antivapor del conducto en todo su trazado.						
Realizar las operaciones de mantenimiento requeridas para el funcionamiento y óptimo rendimiento energético del equipo y de los elementos de las instalaciones de climatización y ventilación.	Realiza las operaciones del plan de mantenimiento preventivo de la instalación de acuerdo al manual de instrucciones de los fabricantes y cumpliendo la legislación.						
	Realiza correctamente las operaciones de limpieza y sustitución de elementos deteriorados.						
	Realiza la medición de parámetros para determinar el estado y la eficiencia energética de los equipos, reajustando las disfunciones observadas.						
Programar los equipos (autómatas y elementos de control) de las instalaciones de climatización, optimizando su utilización.	Selecciona los parámetros del programa a partir de la documentación técnica de la instalación.						
	Comprueba que el programa ejecuta el proceso según las especificaciones técnicas establecidas.						

OBSERVACIONES

GUÍA DE EVIDENCIAS

Familia Profesional:

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN / EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

Título / Certificado:

MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE FRÍO, CLIMATIZACIÓN Y PRODUCCIÓN DE CALOR / FONTANERO

BLOQUE DE COMPETENCIAS A: "Montar instalaciones de agua fría y caliente."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

Situaciones profesionales relevantes. Consistencia en el desempeño profesional.	1º En un edificio de viviendas, usando materiales de cobre con sus herramientas correspondientes y aplicando las Normas Básicas, coloca batería de contadores de acero galvanizado. 2º Colocación, conexión, puesta en marcha y reglaje de un grupo de presión en un edificio de viviendas con un suministro de presión bajo. 3º Colocación, conexión y prueba de estanqueidad de una caldera de gas con sus elementos complementarios en un edificio de viviendas, aplicando las Normas Básicas. 4º Manipulación y colocación de tuberías de cobre con sus herramientas correspondientes en un cuarto de baño o cocina de una vivienda, según reglamento.
Conocimientos profesionales esenciales: movilización de las dimensiones de la competencia.	Este bloque de competencias requiere por parte del candidato la movilización de la dimensión técnica principalmente. Los saberes esenciales serían los siguientes: A1 Conocimientos de interpretación de planos. A2 Capacidades de Planificación y organización del trabajo. A3 Cómo aplicar las diferentes técnicas y métodos de manipulación/ mecanizado de diferentes tipos de tuberías y accesorios. A4 Comprensión de los efectos de la aplicación de herramientas en la calidad del trabajo. A5 Comprensión de la Normativa Básica. A6 Cómo aplicar diferentes técnicas y métodos de nivelación, amortiguación y anclaje. A7 Cómo aplicar las diferentes técnicas de puesta en marcha y regulación de grupos de presión. A8 Cómo aplicar las técnicas de realización de pruebas de estanqueidad. A9 Cómo aplicar las técnicas de puesta en marcha y regulación de calderas.
Evidencias requeridas.	**El candidato deberá demostrar evidencias de competencia de los siguientes tipos:** **Procedimiento** - Producir un listado de necesidades de material a partir de un plano - Seguir un orden en la secuencia de actividades previstas aplicar. - Usar las técnicas y métodos previstos con rapidez y precisión. **Proceso** - Comprender las implicaciones, consecuencias y efectos en la aplicación de la Normativa Básica. **Producto** - Producir resultados del trabajo conformes con las prescripciones técnicas del producto.

B. CONTEXTO DE LA EVALUACIÓN

Combinación de métodos para la recogida de evidencias. Optimización de recursos.	**Se utilizarán los siguientes métodos:** **A. Método demostrativo, de carácter obligatorio,** de observación en el puesto de trabajo o en su caso una prueba de simulación en Centro de Formación al recoger evidencias de procedimientos y productos. **B. Método de conversación profesional,** para recoger evidencias de procesos sobre la aplicación de la Normativa. **C. Logros anteriores.** Métodos de informes y referencias, complementario, de empresas (superiores y clientes).

BLOQUE DE COMPETENCIAS B: "Reparar y mantener instalaciones de fontanería."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

Situaciones profesionales relevantes. Consistencia en el desempeño profesional.	1º Ante una situación de inundación en una vivienda analizar la instalación para la localización de tuberías, sustituyendo o reparando las diferentes anomalías.
Conocimientos profesionales esenciales: movilización de las dimensiones de la competencia.	Este bloque de competencias requiere por parte del candidato movilizar varias dimensiones de la competencia, en concreto las referidas a la dimensión técnica, de relación con los clientes y respuesta a contingencias. El saber esencial sería el siguiente: B1 Conocimiento del trazado habitual de tuberías y desagües en diferentes tipos de construcciones. B2 Cómo aplicar las técnicas y métodos de manipulación/ mecanizado de diferentes tipos de tuberías y accesorios. B3 Comprensión de los efectos de la aplicación de herramientas en la calidad del trabajo. B4 Cómo aplicar las técnicas y métodos de reparación/sustitución de diferentes tipos de aparatos. B5 Cómo aplicar las diferentes técnicas para desatascar diferentes tuberías. B6 Cómo tratar de manera eficaz con los clientes.
Evidencias requeridas.	**El candidato deberá demostrar evidencias de competencia de los siguientes tipos:** **Procedimiento** - Producir un listado de necesidades de material a partir de un plano - Seguir un orden en la secuencia de actividades previstas. - Utilizar las técnicas y métodos de reparación/ sustitución con precisión y rapidez. **Proceso** - Analizar y solucionar problemas en tuberías y desagües de diferentes tipos de construcciones. - Compresión de los mecanismos de interacción con los clientes. **Producto** - Producir resultados del trabajo conformes con las prescripciones técnicas del producto.

B. CONTEXTO DE LA EVALUACIÓN

Combinación de métodos para la recogida de evidencias. Optimización de recursos.	**Se utilizarán los siguientes métodos:** **A. Método demostrativo, de carácter obligatorio,** de observación en el puesto de trabajo o en su caso una prueba de simulación en Centro de Formación recoger evidencias de procedimientos y productos. **B. Método de conversación profesional, de carácter complementario,** para recoger evidencias de procesos sobre la aplicación de la Normativa. **C. Logros anteriores.** Métodos de informes y referencias, de empresas (superiores y clientes).

BLOQUE DE COMPETENCIAS C: "Montar y mantener instalaciones de climatización y ventilación."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

Situaciones profesionales relevantes. Consistencia en el desempeño profesional.	1º Ensamblaje, montaje, puesta a punto y correcto funcionamiento de un equipo de climatización tipo partido con conductos para aspiración y distribución de aire en un local comercial de un bloque de viviendas según normativa técnica. 2º Realizar el plan de mantenimiento preventivo según normativa y legislación y ante una pérdida de producción de frío que realice las reparaciones oportunas y ajuste los parámetros para una eficiencia energética.
Conocimientos profesionales esenciales: movilización de las dimensiones de la competencia.	En este bloque de competencias hay un predominio de la dimensión técnica de la competencia traducida en los siguientes saberes esenciales: C1 Conocimientos de interpretación de planos. C2 Capacidades de Planificación y organización del trabajo. C3 Cómo aplicar las diferentes técnicas y métodos de nivelación, amortiguación y anclaje. C4 Cómo aplicar las técnicas y métodos de manipulación/mecanizado de diferentes tipos de tuberías y accesorios. C5 Cómo aplicar las técnicas y métodos de ensamblaje y conexión de equipos. C6 Comprensión de la Normativa Básica. C7 Cómo aplicar las técnicas de realización de pruebas de estanqueidad. C8 Cómo aplicar las técnicas y métodos de aislamiento/calorifugado de instalaciones. C9 Cómo aplicar las técnicas de regulación de caudales de aire. C10 Cómo aplicar las técnicas de organización/realización del plan de mantenimiento de equipos e instalaciones. C11 Cómo aplicar las técnicas de limpieza y sustitución de componentes de los equipos. C12 Cómo aplicar las técnicas de programación de parámetros de los equipos. C13 Cómo aplicar las técnicas de puesta en marcha y regulación de máquinas.

Evidencias requeridas.	**El candidato deberá demostrar evidencias de competencia de los siguientes tipos:** **Procedimiento** - Producir un listado de necesidades de material a partir de un plano. - Seguir un orden en la secuencia de actividades previstas. - Usar las técnicas y métodos previstos con rapidez y precisión. **Proceso** - Comprender las implicaciones, consecuencias y efectos en la aplicación de la Normativa Básica. **Producto** - Producir resultados del trabajo conformes con las prescripciones técnicas de los equipos e instalaciones. - Verifica el correcto funcionamiento de equipos e instalaciones.

B. CONTEXTO DE LA EVALUACIÓN

Combinación de métodos para la recogida de evidencias. Optimización de recursos.	**Se utilizarán los siguientes métodos:** **A. Método demostrativo, de carácter obligatorio,** de observación en el puesto de trabajo o en su caso una prueba de simulación en Centro de Formación recoger evidencias de los procedimientos y productos. **B. Método de conversación profesional,** para recoger evidencias de procesos sobre la aplicación de la Normativa. **C. Logros anteriores.** Métodos de informes y referencias, de empresas (superiores y clientes).

ANEXO 1

Referencia evidencia	Evidencia Requerida	Método Evaluacion	Conocimientos Esenciales
1	Producir listado necesidades material según planos.	O/CP	A1, A2, C1, C2
2	Seguir un orden secuenciado actividades.	O	A2, B2, C2
3	Usar técnicas y métodos.	O	A3, A4, A6-A9, B2-B5, C3-C5, C7-C13
4	Comprender implicaciones normativa.	CP	A5, C6
5	Producir resultados según prescipciones técnicas.	O/EP	A5
6	Analizar y solucionar problemas tuberías...	CP	A2, A4, A9
7	Comprensión mecanismos interacción clientes.	CP	B6
8	Verificar correcto funcionamiento.	O/EP	C12, C13

Claves Métodos Evaluación: O= Observación puesto trabajo;
CP= Conversación Profesional; EP= Examen Producto

ANEXO 2

Bloque Competencias: Montar instalaciones comunes e individuales de agua fría y caliente.
Realización: Realizar instalaciones comunes y baterías de agua fría y caliente, según documentos del proyecto, cumpliendo la normativa legal vigente.

Referencia evidencia	Evidencia Requerida	Método Evaluacion	Criterio Realización
1	Producir listado necesidades material.	O	a
2	Seguir orden en secuencia actividades.	O	b, c, d
3	Usar técnicas y métodos....	O	e
4	Comprender implicaciones normativa básica.	CP	b

ANEXO 3

Bloque Competencias: Montar instalaciones comunes e individuales de agua fría y caliente.
Realización: Colocar depósitos e instalar grupos de sobreelevación.

Referencia evidencia	Evidencia Requerida	Método Evaluacion	Criterio Realización
5	Producir resultados según prescripciones técnicas.	O/EP/CP	a, d
8	Verificar correcto funcionamiento.	O/EP	b, c

ANEXO 4

Bloque Competencias: Montar instalaciones comunes e individuales de agua fría y caliente.
Realización: Instalar caldera para la obtención de agua caliente según proyecto.

Referencia evidencia	Evidencia Requerida	Método Evaluacion	Criterio Realización
3	Usar técnicas y métodos...	O	b
5	Producir resultados según prescripciones técnicas.	O/EP	a, c
4	Comprender implicaciones normativa básica.	CP	b, d

ANEXO 5

Bloque Competencias: Montar instalaciones comunes e individuales de agua fría y caliente.
Realización: Instalar tuberías de agua fría y caliente, observando la situación de los aparatos sanitarios, para dar servicio de agua.

Referencia evidencia	Evidencia Requerida	Método Evaluacion	Criterio Realización
3	Usar técnicas y métodos...	O	b
5	Producir resultados según prescripciones técnicas.	O/EP/CP	a, c

ANEXO 6

Bloque de Competencias: Reparar y mantener instalaciones de fontanería.
Realización: Reparar tuberías en instalaciones de agua, así como eliminar y corregir as averías en los diferentes aparatos sanitarios y grifería comprobando su buen funcionamiento.

Referencia evidencia	Evidencia Requerida	Método Evaluacion	Criterio Realización
1	Producir listado necesidades material.	O/EP	a
2	Seguir un orden secuenciado actividades.	O	b
3	Usar técnicas y métodos...	O	c, d, e, f, g, h
6	Analizar y solucionar problemas...	O/CP	a
7	Comprensión mecanismos interacción clientes.	CP	a

ANEXO 7

Bloque Competencias: Montar y mantener instalaciones de climatización y ventilación.
Realización: Montar y poner a punto equipos de climatización a partir de la documentación técnica del proyecto y de las especificaciones técnicas, en las condiciones de calidad y seguridad requeridas.

Referencia evidencia	Evidencia Requerida	Método Evaluacion	Criterio Realización
1	Producir listado necesidades material.	O/CP	a
3	Usar técnicas y métodos...	O	b, c, d, e, f, g
8	Verificar correcto funcionamiento.	O/EP	h

ANEXO 8

Bloque Competencias: Montar y mantener instalaciones de climatización y ventilación.
Realización: Montar redes de conductos para aspiración y distribución del aire.

Referencia evidencia	Evidencia Requerida	Método Evaluacion	Criterio Realización
3	Usar técnicas y métodos...	O/CP	a, b, c

ANEXO 9

Bloque Competencias: Montar y mantener instalaciones de climatización y ventilación.
Realización: Realizar las operaciones de mantenimiento requeridas para el funcionamiento y óptimo rendimiento energético del equipo y de los elementos de las instalaciones de climatización y ventilación.

Referencia evidencia	Evidencia Requerida	Método Evaluacion	Criterio Realización
5	Producir resultados según prescripciones técnicas.	O/EP	a, b
8	Verificar correcto funcionamiento.	O/EP	c

ANEXO 10

Bloque Competencias: Montar y mantener instalaciones de climatización y ventilación.
Realización: Programar los equipos de las instalaciones de climatización, optimizando su utilización.

Referencia evidencia	Evidencia Requerida	Método Evaluacion	Criterio Realización
5	Producir resultados según prescripciones técnicas.	O/EP/CP	a, b

Familia Profesional:

EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL / EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

UC del Título de FP Técnico en Acabados de Construcción	UC del Certificado de Profesionalidad Solador-Alicatador
Solar y alicatar	Realizar todo tipo de solado con diferentes clases de baldosas y plaquetas
	Ejecutar todo tipo de alicatados con piezas cerámicas

CONTENIDO:

- Referente de Competencia
- Cuestionario de Autoevaluación
- Guía de Evidencias de la Competencia

GRUPO DE TRABAJO TÉCNICO

José Ramón Álvarez Fernández	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Leocadio Brun Muñoz	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Elena Martín Checa	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Marina Sastre Hernangómez	Dirección General de Educación Formación Profesional e Innovación Educativa Ministerio de Educación y Ciencia
Berta Jiménez Gancedo	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
José Luis Luquero Velázquez	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Emilio Souto	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Juan Pedro Teruel Botella	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Cristina Vázquez Blanco	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

GRUPO DE EXPERTOS

Miguel Cebrián Picazo	Experto	Castilla-La Mancha
José Luis González Rodríguez	Experto	Galicia
José F. Méndez de Andes Rodríguez	Evaluador	Galicia
Domingo Reguera López	Experto	Galicia

REFERENTE DE COMPETENCIA

Familia Profesional:

EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL / EDIFICACIÓN Y OBRA PÚBLICAS

Título / Certificado:

ACABADOS DE CONSTRUCCIÓN / SOLADOR-ALICATADOR

1. CONCEPTO DE REFERENTE DE COMPETENCIA

Es un documento que proporciona información sobre aspectos fundamentales en la evaluación de las competencias objeto de acreditación, así como de los criterios que se tienen en cuenta para determinar si el candidato las posee y los métodos más adecuados para la recogida de evidencias de competencia.

El referente de competencia está concebido para facilitar la transparencia en el proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral.

Se compone de los siguientes elementos:

- Denominación de las Unidades de Competencia del Título y del Certificado.
- Descripción de los bloques de competencia.
- Contexto profesional.
- Correspondencia de acreditación entre las Unidades de Competencia de los referentes oficiales y los Bloques de competencia.

Este Referente se conforma a partir de los referentes oficiales de títulos y certificados y constituye el eje de confluencia de los dos subsistemas: FPR y FPO.

2. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

Se incluyen las denominaciones que aparecen en los Reales Decretos tanto del título como del certificado correspondiente.

UC del Título de FP **Técnico en Acabados de Construcción**	**UC del Certificado de Profesionalidad** **Solador-Alicatador**
Solar y alicatar	Realizar todo tipo de solado con diferentes clases de baldosas y plaquetas
	Ejecutar todo tipo de alicatados con piezas cerámicas

3. DESCRIPCIÓN DE LOS BLOQUES DE COMPETENCIA

Procedimiento

La elaboración del referente de evaluación comienza a partir de la determinación de los bloques de competencia derivados de las unidades de competencia del título de FPR y de las unidades de competencia del certificado correspondiente.

Teniendo en cuenta que en el proyecto ERA el referente profesional está constituido por Unidades de Competencia de diferente origen: unas correspondientes a los Títulos de FPR y otras correspondientes a los Certificados de Profesionalidad, es necesario efectuar un trabajo de integración de las UC que forman parte del estudio para obtener un producto que facilite el posterior diseño de los cuestionarios de autoevaluación y suministre datos fundamentales para la elaboración de las guías de evidencias.

Este producto será el conjunto de bloques o grupos de competencia, con sus correspondientes criterios de realización, para cada una de las familias profesionales elegidas.

Una vez definidos los bloques, se definen sus correspondientes criterios o pautas de realización, que indican cuándo un trabajador es competente.

Asimismo se incluye una ponderación para cada criterio, marcada con asteriscos, que refleja el grado de importancia del mismo, dentro del bloque:

- Alta: ***
- Media: **
- Baja: *

De la misma manera se ponderan también los bloques.

BLOQUE 1: "Preparar y mantener herramientas, equipos, materiales y medios auxiliares, disponiendo de las medias y medios de seguridad necesarios y realizando las operaciones de fin de jornada."

Ponderación: *

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
1.1 Las órdenes verbales y/o escritas han sido correctamente interpretadas.	*
1.2 La documentación gráfica ha sido correctamente interpretada.	*
1.3 Los partes de trabajo han sido redactados de manera clara y concisa.	*
1.4 Las herramientas, materiales y medios auxiliares son los adecuados y se recogen y almacenan correctamente una vez terminado el trabajo.	***
1.5 Las medidas de seguridad aplicadas se corresponden con las contempladas en el plan de seguridad.	**
1.6 Se han respetado las normas de seguridad personales y colectivas, manteniendo libre de riesgos la zona de trabajo y se ha colaborado con otros oficios sin entorpecer su labor.	***

BLOQUE 2: "Preparar el material de agarre según las especificaciones y preparar la superficie de soporte, limpiándola, nivelándola y aplanándola mediante técnicas adecuadas en condiciones de seguridad."

Ponderación: **

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
2.1 El paramento se encuentra exento de elementos nocivos (salitre, grasa, polvo, etcétera).	*
2.2 El paramento se encuentra en condiciones de humedad adecuadas para recibir el revestimiento.	*
2.3 Los paramentos verticales están aplomados y en condiciones adecuadas para recibir el revestimiento.	***
2.4 Los paramentos horizontales están nivelados y en condiciones adecuadas.	***
2.5 Se han elegido adecuadamente los componentes del material de agarre, la dosificación y consistencia del mortero es la adecuada.	**
2.6 Constatando que la maquinaria o herramientas son las idóneas para la confección del mortero según situación y tipo de trabajo a realizar.	*
2.7 Se han identificado y aplicado medidas de seguridad específicas (uso de E.P.I., seguridad colectiva).	***

BLOQUE 3: "Colocar revestimientos horizontales y rodapiés en condiciones de seguridad."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
3.1 El espesor de la capa del mortero de agarre es el especificado.	*
3.2 La planeidad y pendiente de la capa de alisado o nivelación no sobrepasa la tolerancia especificada.	*
3.3 No existen cejas ni bolsas a la terminación de la colocación.	*
3.4 Las juntas son paralelas y sus separaciones son las especificadas y en el caso de los rodapiés coinciden con las de las baldosas del solado.	**
3.5 Comprobando que el solado ha quedado con un acabado estético, bien nivelado y con buena adherencia.	**
3.6 Comprobando que los cortes y taladros hechos sobre las baldosas, se han realizado con la maquinaria específica con un aprovechamiento óptimo de los materiales.	**
3.7 Se han identificado y aplicado las medidas de seguridad correspondientes.	***

BLOQUE 4: "Colocar revestimientos verticales y zócalos en condiciones de seguridad."
Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
4.1 El alicatado se ha comenzado a partir del nivel superior del pavimento y antes de colocar éste.	*
4.2 Se ha repartido adecuadamente sobre la pieza el mortero de agarre y/o adhesivo en el espesor especificado.	*
4.3 La planeidad del alicatado está dentro de las tolerancias que indican las normas.	***
4.4 Las juntas son paralelas y sus separaciones son las especificadas.	***
4.5 Los cortes y taladros hechos sobre las piezas se han realizado con la maquinaria específica y sus dimensiones son las especificadas, optimizando los materiales.	**
4.6 Se han fijado y aplomado guardavivos una vez colocado el revestimiento de una de las caras.	*
4.7 Se han identificado y aplicado las medidas de seguridad correspondientes.	***

BLOQUE 5: "Colocar revestimientos en techos y elementos singulares en condiciones de seguridad."

Ponderación: *

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
5.1 El espesor de la capa del mortero de agarre es el especificado.	*
5.2 La planeidad y pendiente de la capa de alisado o nivelación no sobrepasa la tolerancia especificada.	*
5.3 No existen cejas ni bolsas a la terminación de la colocación.	*
5.4 Las juntas son paralelas y sus separaciones son las especificadas.	**
5.5 Comprobando que el solado ha quedado con un acabado estético, bien nivelado y con buena adherencia.	***
5.6 Comprobando que los cortes y taladros hechos sobre las baldosas, se han realizado con la maquinaria específica con un aprovechamiento óptimo de los materiales.	**
5.7 Se han identificado y aplicado las medidas de seguridad correspondientes.	***
5.8 Replanteando y cortando las piezas para alicatar arcos y elementos circulares, de forma que se adapten lo máximo al elemento curvo.	*
5.9 Realizando biselados en los cantos de las piezas cortadas, obteniendo un buen acople a los elementos curvos.	*
5.10 Comprobando el adecuado ajuste de los ingletes en las esquinas.	*

4. CONTEXTO PROFESIONAL

La delimitación del ámbito de la competencia queda establecida a partir del rango de situaciones de trabajo que definen el desempeño competente. Los siguientes factores añaden información básica que explica y da sentido a cada uno de los criterios de realización.

- **Información y medios utilizados**: Documentación escrita y gráfica. Partes de trabajo y de incidencias. Taladro, cortadora, compresor, proyectador, hormigonera, vibrador. Paletas, paletín, reglas, niveles, escuadras, llanas de acero. Plomada, cinta métrica y flexómetro. Medios auxiliares con andamios normalizados, escaleras y plataformas elevadoras. Equipos de protección individual según la normativa vigente. Medios de protección colectiva. Mono, guantes de malla y de goma. Contenedores de escombros. Cubos, pasteras, y brochas. Punteros, maceta, tenazas piqueta, alcotana y cuerdas. Fratasadora, pulidora mecánica (helicóptero). Cemento, cal, arena de río y de miga, gravas y zaorras. Azulejos, placas de piedra natural, baldosas, rodapiés, peldaños y zanquines. Piedra artificial, baldosas de cerámica, gres y gresite. Morteros prefabricados, pavimento contínuo de hormigón decorativo. Guardavivos, juntas y separadores.
- **Procesos, métodos y procedimientos**: Procedimientos normalizados de operación:
  - Replanteo.
  - Acopios y preparación de materiales, herramientas, mortero de agarre, materiales de revestimiento y colas.
  - Adopción de medios y medidas de seguridad.
  - Retirada de escombros.
- **Productos o resultados del trabajo**: Alicatados, chapados, embaldosados. Solados industriales y decorativos. Revestimientos de escaleras. Arcos y bóvedas. Techos. Recercado de huecos.

CORRESPONDENCIA DE ACREDITACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA DEL TÍTULO/CERTIFICADO

Unidad de Competencia	Clasificación de Realizaciones	Bloques de competencia	Resultado de la evaluación necesario para la Acreditación
UC 3 Título: "Solar y alicatar"	Título: R 3.1	Bloque de competencias 1: "Preparar y mantener herramientas, equipos, materiales y medios auxiliares, disponiendo las medidas y medios de seguridad necesarios y realizando las operaciones de fin de jornada."	**Para acreditar la Unidad de Competencia 3 del Título,** evaluación positiva en: – Bloque 1 – Bloque 2 – Bloque 3 – Bloque 4 **Para acreditar la Unidad de Competencia 2 del Certificado de Profesionalidad,** evaluación positiva en: – Bloque 1 – Bloque 2 – Bloque 3 **Para acreditar la Unidad de Competencia 3 del Certificado de Profesionalidad,** evaluación positiva en: – Bloque 1 – Bloque 2 – Bloque 4 – Bloque 5
UC 3 Título: "Solar y alicatar" UC 2 Certificado: "Realizar todo tipo de solado con diferentes clases de baldosas y plaquetas"	Título: R 3.2, R 3.3 Certificado: R 2.1, R 2.2, R 3.1	Bloque de competencias 2: "Preparar el material de agarre según las especificaciones y preparar la superficie de soporte, limpiándola, nivelándola y aplanándola mediante técnicas adecuadas en condiciones de seguridad."	
UC 3 Título: "Solar y alicatar" UC 2 Certificado: "Realizar todo tipo de solado con diferentes clases de baldosas y plaquetas"	Título: R 3.4, Certificado: R 2.3, R 2.4, R 2.5, R 2.6	Bloque de competencias 3: "Colocar revestimientos horizontales y rodapiés en condiciones de seguridad."	
UC 3 Título: "Solar y alicatar" UC 3 Certificado: "Ejecutar todo tipo de alicatados con piezas cerámicas"	Título: R 3.5 Certificado: R 3.2, R 3.3	Bloque de competencias 4: "Colocar revestimientos verticales y zócalos en condiciones de seguridad."	
UC 3 Certificado: "Ejecutar todo tipo de alicatados con piezas cerámicas"	Título: R 3.4, 3.5	Bloque de competencias 5: "Colocar revestimientos en techos y elementos singulares en condiciones de seguridad."	

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Familia Profesional:
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL / EDIFICACIÓN Y OBRA PÚBLICAS

Título / Certificado:
ACABADOS DE CONSTRUCCIÓN / SOLADOR-ALICATADOR

1. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

UC del Título de FP Técnico en Acabados de Construcción	UC del Certificado de Profesionalidad Solador-Alicatador
Solar y alicatar	Realizar todo tipo de solado con diferentes clases de baldosas y plaquetas
	Ejecutar todo tipo de alicatados con piezas cerámicas

2. Descripción de los bloques de competencia y sus criterios. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
Preparar y mantener herramientas, equipos, materiales y medios auxiliares, disponiendo las medidas y medios de seguridad necesarios y realizando las operaciones de fin de jornada.	Las órdenes verbales y/o escritas han sido correctamente interpretadas.						
	La documentación gráfica ha sido correctamente interpretada.						
	Los partes de trabajo han sido redactados de manera clara y concisa.						
	Las herramientas, materiales y medios auxiliares son los adecuados y se recogen y almacenan correctamente una vez terminado el trabajo.						
	Las medidas de seguridad aplicadas se corresponden con las contempladas en el plan de seguridad.						
	Se han respetado las normas de seguridad personales y colectivas, manteniendo libre de riesgos la zona de trabajo y se ha colaborado con otros oficios sin entorpecer su labor.						
Preparar el material de agarre según las especificaciones y preparar la superficie de soporte, limpiándola, nivelándola y aplanándola mediante técnicas adecuadas en condiciones de seguridad.	El paramento se encuentra exento de elementos nocivos (salitre, grasa, polvo, etc.).						
	El paramento se encuentra en condiciones de humedad adecuadas para recibir el revestimiento.						
	Los paramentos verticales están aplomados y en condiciones adecuadas para recibir el revestimiento.						
	Los paramentos horizontales están nivelados y en condiciones adecuadas.						
	Se han elegido adecuadamente los componentes del material de agarre, la dosificación y consistencia del mortero es la adecuada.						
	Constatando que la maquinaria o herramientas son las idóneas para la confección del mortero según situación y tipo de trabajo a realizar.						
	Se han identificado y aplicado medidas de seguridad específicas (uso de E.P.I., seguridad colectiva).						
Colocar revestimientos horizontales y rodapiés en condiciones de seguridad.	El espesor de la capa del mortero de agarre es el especificado.						
	La planeidad y pendiente de la capa de alisado o nivelación no sobrepasa la tolerancia especificada.						
	No existen cejas ni bolsas a la terminación de la colocación						
	Las juntas son paralelas y sus separaciones son las especificadas y en el caso de los rodapiés coinciden con las de las baldosas del solado.						
	Comprobando que el solado ha quedado con un acabado estético, bien nivelado y con buena adherencia.						
	Comprobando que los cortes y taladros hechos sobre las baldosas, se han realizado con la maquinaria específica con un aprovechamiento óptimo de los materiales.						
	Se han identificado y aplicado las medidas de seguridad correspondientes.						
Colocar revestimientos verticales y zócalos en condiciones de seguridad.	El alicatado se ha comenzado a partir del nivel superior del pavimento y antes de colocar éste.						
	Se ha repartido adecuadamente sobre la pieza el mortero de agarre y/o adhesivo en el espesor especificado.						
	La planeidad del alicatado está dentro de las tolerancias que indican las normas.						
	Las juntas son paralelas y sus separaciones son las especificadas.						
	Los cortes y taladros hechos sobre las piezas se han realizado con la maquinaria específica y sus dimensiones son las especificadas, optimizando los materiales.						
	Se han fijado y aplomado guardavivos una vez colocado el revestimiento de una de las caras.						
	Se han identificado y aplicado las medidas de seguridad correspondientes.						

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
Colocar revestimientos en techos y elementos singulares en condiciones de seguridad.	El espesor de la capa del mortero de agarre es el especificado.						
	La planeidad y pendiente de la capa de alisado o nivelación no sobrepasa la tolerancia especificada.						
	No existen cejas ni bolsas a la terminación de la colocación.						
	Las juntas son paralelas y sus separaciones son las especificadas.						
	Comprobando que el solado ha quedado con un acabado estético, bien nivelado y con buena adherencia.						
	Comprobando que los cortes y taladros hechos sobre las baldosas se han realizado con la maquinaria específica con un aprovechamiento óptimo de los materiales.						
	Se han identificado y aplicado las medidas de seguridad correspondientes.						
	Replanteando y cortando las piezas para alicatar arcos y elementos circulares, de forma que se adapten lo máximo al elemento curvo.						
	Realizando biselados en los cantos de las piezas cortadas, obteniendo un buen acople a los elementos curvos.						
	Comprobando el adecuado ajuste de los ingletes en las esquinas.						

OBSERVACIONES

GUÍA DE EVIDENCIAS DE COMPETENCIA

Familia Profesional:
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL/ EDIFICACIÓN Y OBRA PÚBLICAS

Título / Certificado:
TÉCNICO EN ACABADOS DE CONSTRUCCIÓN / SOLADOR-ALICATADOR

BLOQUE DE COMPETENCIAS 1: "Preparar y mantener herramientas, equipos, materiales y medios auxiliares, disponiendo las medidas y medios de seguridad necesarios y realizando las operaciones de fin de jornada."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: - **Llevar a cabo las actividades propias del inicio de la jornada diaria: Elección de medios y herramientas, control de materiales y organización del tajo cumpliendo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.** - **Llevar a cabo las actividades propias de finalización de la jornada diaria dejando el tajo preparado para el día siguiente.** - **Llevar a cabo las actividades propias de finalización total de las actividades programadas dejando el tajo preparado para la fase siguiente.**
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** - Identificación de las herramientas, equipos, materiales y medios auxiliares. - Mantenimiento adecuado de herramientas, equipos, materiales y medios auxiliares. - Utilización de terminología específica. - Normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. **Metodológicos:** - Secuenciación lógica de actividades. - Evaluación de riesgos y adopción de medidas. - Uso racional de los espacios. **De respuesta a contingencias.** Saber actuar: - Ante cambios en las condiciones climatológicas. - Frente a la ausencia o defectos en los materiales. - Si se produce algún accidente. **De cooperación y relación con el entorno:** - Polivalencia ante las eventualidades. - Trato respetuoso y adecuado en las relaciones personales.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: - Ha elegido adecuadamente las herramientas, materiales, E.P.I. y medios auxiliares, trabajando en condiciones de seguridad. - Ha llevado a cabo una buena organización del tajo trabajando en condiciones de seguridad. - Los equipos, materiales y medios auxiliares están en perfecto estado de conservación y almacenamiento.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias indirectas:	- Contrato de trabajo. - Fe de vida laboral. - Certificado de empresa. - Testimonios de empleadores. **Criterios para valorar las evidencias indirectas que se presenten:** - Que en el contrato de trabajo se especifica haber trabajado en el sector. - En el certificado de empresa debe constar de forma expresa que ha desempeñado funciones de solador y/o alicatador. - Que en la fe de vida laboral conste experiencia en el sector. - Los testimonios verbales o escritos, de los empleadores, deben hacer referencia de forma explícita a la función de solador/alicatador. - No deben existir discrepancias en la información obtenida a través de los distintos métodos de recogida de evidencias. **Años de experiencia laboral:** El mínimo exigido por el proyecto para la participación de cada grupo de candidatos en el mismo (2, 5 y 3 años). **Fuentes recomendables de experiencia laboral:** Seguridad Social, personas con las que no le vincule relación de parentesco. **Suficiencia para inferir que se poseen los conocimientos esenciales indicados en el apartado A:** - Será prueba suficiente haber trabajado como solador/alicatador de forma continuada. - Fiabilidad de la documentación aportada.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): Conversación profesional	**Aspectos a comprobar:** - Si sabe movilizar los saberes profesionales esenciales. - Su nivel de conocimientos. **Planteamiento:** Se formularán cuestiones relativas a: - Preparación de inicio de jornada: ¿Cómo organizaría el tajo? - ¿Qué labores llevaría a cabo al acabar la jornada de trabajo? - ¿De qué forma organiza el acopio de materiales? - ¿Qué herramientas, materiales y medios auxiliares precisa para llevar a cabo un revestimiento vertical hasta una altura de 3,5 metros? - ¿Cómo actuaría a la hora de llevar a cabo el revestimiento vertical en interior o en el exterior? - Labores más habituales de mantenimiento de herramientas y medios auxiliares. - Las medidas de seguridad a adoptar. **Criterios de evaluación:** - Número de respuestas correctas. - Claridad de conceptos. - Seguridad al responder. **Tiempo estimado:** 15 minutos.
Métodos de recogida de evidencias directas (opcionales): Prueba escrita	**Aspectos a comprobar:** - Si sabe movilizar los saberes profesionales esenciales. - Su nivel de conocimientos. **Planteamiento:** Se formularán cuestiones relativas a: - Preparación de inicio de jornada: ¿Cómo organizaría el tajo? - ¿Qué labores llevaría a cabo al acabar la jornada de trabajo? - ¿De qué forma organiza el acopio de materiales? - ¿Qué herramientas, materiales y medios auxiliares precisa para llevar a cabo un revestimiento vertical hasta una altura de 3,5 metros? - ¿Cómo actuaría a la hora de llevar a cabo el revestimiento vertical en interior o en el exterior? - Labores más habituales de mantenimiento de herramientas y medios auxiliares. - Las medidas de seguridad a adoptar. **Criterios de evaluación:** - Número de respuestas correctas. - Claridad de conceptos. **Tiempo estimado:** 15 minutos.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 2: "Preparar el material de agarre según las especificaciones y preparar la superficie de soporte, limpiándola, nivelándola y aplanándola mediante técnicas adecuadas en condiciones de seguridad."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: - **Ante una superficie a solar, la acondiciona y prepara el mortero.** - **Acondicionar una superficie para solar con mortero y preparar éste, en condiciones de seguridad.** - **Acondicionar una superficie para alicatar con cemento cola y elaborar éste, en condiciones de seguridad.**
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** - Dosificación de materiales. - Terminología específica. - Normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. - Identificación del estado inicial del soporte. - Identificación del material de agarre adecuado a cada caso. - Comprobación de niveles y aplomo. - Elaboración de morteros. - Utilización adecuada de los útiles y herramientas de nivelación. - Acopio de material de agarre prefabricado. **Metodológicos:** - Secuenciación lógica de actividades. - Evaluación de riesgos y adopción de medidas. - Uso racional de los espacios. **De respuesta a contingencias:** Saber actuar: - Frente a la ausencia o defectos en los materiales. - Si se produce algún accidente. **De cooperación y relación con el entorno:** - Trato respetuoso y adecuado en las relaciones personales.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: - Ha dejado la superficie a revestir en las condiciones requeridas. - Ha elegido y elaborado el material de agarre y resulta adecuado. - Ha elegido adecuadamente las herramientas, materiales, E.P.I. y medios auxiliares, trabajando en condiciones de seguridad.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias indirectas:	- Contrato de trabajo. - Fe de vida laboral. - Certificado de empresa. - Testimonios de empleadores. **Criterios para valorar las evidencias indirectas que se presenten:** - Que en el contrato de trabajo se especifica haber trabajado en el sector. - En el certificado de empresa debe constar de forma expresa que ha desempeñado funciones de solador y/o alicatador. - Que en la fe de vida laboral conste experiencia en el sector. - Los testimonios verbales o escritos, de los empleadores, deben hacer referencia de forma explícita a la función de solador/alicatador. - No deben existir discrepancias en la información obtenida a través de los distintos métodos de recogida de evidencias. **Años de experiencia laboral:** El mínimo exigido por el proyecto para la participación de cada grupo de candidatos en el mismo (2, 5 y 3 años). **Fuentes recomendables de experiencia laboral:** Seguridad Social, personas con las que no le vincule relación de parentesco. **Suficiencia para inferir que se poseen los conocimientos esenciales indicados en el apartado A:** - Será prueba suficiente haber trabajado como solador/alicatador de forma continuada. - Fiabilidad de la documentación aportada.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): Conversación profesional	**Aspectos a comprobar:** - Si sabe movilizar los saberes profesionales esenciales. - Su nivel de conocimientos. **Planteamiento:** Se formularán cuestiones relativas a: - Características de los materiales de agarre. - Posibles situaciones que pueden presentar las superficies a solar. - Forma de preparar un paramento vertical para alicatar con cemento cola. - Forma de preparar una superficie horizontal para solar con mortero. - Forma de actuar ante imprevistos. - Las medidas de seguridad a adoptar. **Criterios de evaluación:** - Número de respuestas correctas. - Claridad de conceptos. - Seguridad al responder. **Tiempo estimado:** 15 minutos.
Métodos de recogida de evidencias directas (opcionales): Prueba escrita	**Aspectos a comprobar:** - Si sabe movilizar los saberes profesionales esenciales. - Su nivel de conocimientos. **Planteamiento:** Se formularán cuestiones relativas a: - Características de los materiales de agarre. - Posibles situaciones que pueden presentar las superficies a solar. - Forma de preparar un paramento vertical para alicatar con cemento cola. - Forma de preparar una superficie horizontal para solar con mortero. - Forma de actuar ante imprevistos. - Las medidas de seguridad a adoptar. **Criterios de evaluación:** - Número de respuestas correctas. - Claridad de conceptos. - Seguridad al responder. **Tiempo estimado:** 15 minutos.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 3: "Colocar revestimientos horizontales y rodapiés en condiciones de seguridad."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: - **Solar con gres porcelánico y cemento cola colocando el correspondiente rodapié.** - **Solar con terrazo y mortero colocando el correspondiente rodapié.** - **Solar con piedra natural y mortero colocando el correspondiente rodapié.**
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** - Identificación de los distintos materiales de agarre. - Identificación de los distintos materiales de solado. - Identificación de las irregularidades del soporte. - Utilización de escuadras y niveles. - Aplicación de técnicas diferentes de colocación de suelos. - Aplicación de técnicas diferentes de corte de piezas. - Utilización de técnicas diferentes de replanteo. - Repaso de juntas y limpieza. - Utilización de terminología específica. - Normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. **Metodológicos:** - Secuenciación lógica de actividades. - Evaluación de riesgos y adopción de medidas. - Uso racional de los espacios. **De respuesta a contingencias.** Saber actuar: - Frente a problemas de adherencia o nivelación en el solado. - Frente a la ausencia o defectos en los materiales. - Si se produce algún accidente. **De cooperación y relación con el entorno:** - Trato respetuoso y adecuado en las relaciones personales.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: - Ha dejado la superficie solada, con un acabo estético, bien nivelada y con buena adherencia. - Ha elegido adecuadamente las herramientas, materiales, E.P.I. y medios auxiliares, trabajando en condiciones de seguridad.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias indirectas:	- Contrato de trabajo. - Fe de vida laboral. - Certificado de empresa. - Testimonios de empleadores. **Criterios para valorar las evidencias indirectas que se presenten:** - Que en el contrato de trabajo se especifica haber trabajado en el sector. - En el certificado de empresa debe constar de forma expresa que ha desempeñado funciones de solador y/o alicatador. - Que en la fe de vida laboral conste experiencia en el sector. - Los testimonios verbales o escritos, de los empleadores, deben hacer referencia de forma explícita a la función de solador/alicatador. - No deben existir discrepancias en la información obtenida a través de los distintos métodos de recogida de evidencias. **Años de experiencia laboral:** El mínimo exigido por el proyecto para la participación de cada grupo de candidatos en el mismo (2, 5 y 3 años). **Fuentes recomendables de experiencia laboral:** Seguridad Social, personas con las que no le vincule relación de parentesco. **Suficiencia para inferir que se poseen los conocimientos esenciales indicados en el apartado A:** - Será prueba suficiente haber trabajado como solador/alicatador de forma continuada. - Fiabilidad de la documentación aportada.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): Observación en situación no real de trabajo	**Escala de observación:** Aspectos a observar: - Capacidad del candidato para realizar solados conforme a unas especificaciones dadas. - Capacidad para trabajar en condiciones de seguridad. - Manejo de herramientas. - Habilidad en el trabajo. - Organización y limpieza del puesto de trabajo. - Racionalización del proceso. **Situación propuesta:** Se formularán cuestiones relativas a: - Solar una paramento horizontal acondicionado, de una superficie aproximada de 1,5 metros con un revestimiento cerámico de gres y con rodapié utilizando cemento cola a partir de un croquis que se le facilitará. Deberá: - Elegir las herramientas y medios adecuados. - Hacer el replanteo. - Cortar las piezas si es preciso. - Preparar el cemento cola. - Fijar las piezas. - Dar un acabado estético. - Limpiar la superficie. - Recoger la herramienta. - Cuidar lar medidas de seguridad. - El resultado debe ser una superficie con acabado estético y buena adherencia. **Criterios de evaluación:** - Replanteo. - Dosificación del material de agarre. - Tendido de la pasta. - Textura y fluidez de la pasta. - Espesor de la pasta. - En el caso de tener que cortar piezas, los cortes son adecuados. - Las juntas carecen de cejas y son uniformes. - Nivelación. - Acabado estético. - Organización del proceso. **Duración:** En torno a 1 hora.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (opcionales): Conversación profesional	**Aspectos a comprobar:** - Si sabe movilizar los saberes profesionales esenciales. - Su nivel de conocimientos. **Planteamiento:** Se formularán cuestiones relativas a: - Las herramientas y medios adecuados para solar. - Factores a tener en cuenta a la hora de hacer el replanteo. - Herramientas y técnicas de corte de piezas. - La preparación del material de agarre. - Fijación de las piezas. - Procedimiento para dar un acabado estético. - La limpieza de la superficie. - Recogida de la herramienta. - Forma de actuar ante imprevistos. - Las medidas de seguridad a adoptar. **Criterios de evaluación:** - Número de respuestas correctas. - Claridad de conceptos. - Seguridad al responder. **Tiempo estimado:** 15 minutos.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 4: "Colocar revestimientos verticales y zócalos en condiciones de seguridad."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: - **Alicatar una superficie con material cerámico y pasta adhesiva.** - **Alicatar una superficie con piedra natural y pasta adhesiva.** - **Aplacar una fachada con piedra natural y mortero.**
2.Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** - Identificación de los distintos materiales de agarre. - Identificación de los distintos revestimientos verticales. - Identificación de las irregularidades del soporte. - Utilización de escuadras y niveles. - Aplicación de técnicas diferentes de colocación de revestimientos verticales. - Aplicación de técnicas diferentes de corte de piezas. - Utilización de técnicas diferentes de replanteo. - Repaso de juntas y limpieza. - Utilización de terminología específica. - Colocación de guardavivos. - Normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. **Metodológicos:** - Secuenciación lógica de actividades. - Evaluación de riesgos y adopción de medidas. - Uso racional de los espacios. **De respuesta a contingencias:** Saber actuar: - Frente a problemas de adherencia o planeidad en el alicatado. - Frente a la ausencia o defectos en los materiales. - Si se produce algún accidente. **De cooperación y relación con el entorno:** - Trato respetuoso y adecuado en las relaciones personales.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: - Ha dejado la superficie alicatada plana, con un acabado estético y con buena adherencia. - Ha elegido adecuadamente las herramientas, materiales, E.P.I. y medios auxiliares, trabajando en condiciones de seguridad.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias indirectas:	- Contrato de trabajo. - Fe de vida laboral. - Certificado de empresa. - Testimonios de empleadores. **Criterios para valorar las evidencias indirectas que se presenten:** - Que en el contrato de trabajo se especifica haber trabajado en el sector. - En el certificado de empresa debe constar de forma expresa que ha desempeñado funciones de solador y/o alicatador. - Que en la fe de vida laboral conste experiencia en el sector. - Los testimonios verbales o escritos, de los empleadores, deben hacer referencia de forma explícita a la función de solador/alicatador. - No deben existir discrepancias en la información obtenida a través de los distintos métodos de recogida de evidencias. **Años de experiencia laboral:** El mínimo exigido por el proyecto para la participación de cada grupo de candidatos en el mismo (2, 5 y 3 años). **Fuentes recomendables de experiencia laboral:** Seguridad Social, personas con las que no le vincule relación de parentesco. **Suficiencia para inferir que se poseen los conocimientos esenciales indicados en el apartado A:** - Será prueba suficiente haber trabajado como solador/alicatador de forma continuada. - Fiabilidad de la documentación aportada.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): Observación en situación no real de trabajo	**Escala de observación:** Aspectos a observar: - Capacidad del candidato para realizar solados conforme a unas especificaciones dadas. - Capacidad para trabajar en condiciones de seguridad. - Manejo de herramientas. - Habilidad en el trabajo. - Organización y limpieza del puesto de trabajo. - Racionalización del proceso. **Situación propuesta:** - Alicatar una paramento vertical acondicionado, de una superficie aproximada de 1,5 metros, con un revestimiento cerámico vitrificado, utilizando cemento cola a partir de un croquis que se le facilitará. Deberá: - Elegir las herramientas y medios adecuados. - Hacer el replanteo. - Cortar las piezas si es preciso. - Preparar el cemento cola. - Fijar las piezas. - Dar un acabado estético. - Limpiar la superficie. - Recoger la herramienta. - Cuidar lar medidas de seguridad. - El resultado debe ser una superficie con acabado estético y buena adherencia. **Criterios de evaluación:** - Replanteo. - Dosificación del material de agarre. - Tendido de la pasta. - Textura y fluidez de la pasta. - Espesor de la pasta. - En el caso de tener que cortar piezas, los cortes son adecuados. - Las juntas carecen de cejas y son uniformes. - Nivelación y aplomo. - Acabado estético. - Organización del proceso. **Duración:** En torno a 1 hora.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (opcionales): Conversación profesional	**Aspectos a comprobar:** - Si sabe movilizar los saberes profesionales esenciales. - Su nivel de conocimientos. **Planteamiento:** Se formularán cuestiones relativas a: - Las herramientas y medios adecuados para alicatar. - Factores a tener en cuenta a la hora de hacer el replanteo. - Herramientas y técnicas de corte de piezas. - La preparación del material de agarre. - Fijación de las piezas. - Procedimiento para dar un acabado estético. - La limpieza de la superficie. - Recogida de la herramienta. - Forma de actuar ante imprevistos. - Las medidas de seguridad a adoptar. **Criterios de evaluación:** - Número de respuestas correctas. - Claridad de conceptos. - Seguridad al responder. **Tiempo estimado:** 15 minutos.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 5: "Colocar revestimientos en techos y elementos singulares en condiciones de seguridad."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: - **Alicatar un techo con material cerámico y cemento cola.** - **Revestir una superficie curva con material cerámico, gresite o piedra natural y el material de agarre apropiado.** - **Colocar cenefas y remates en zócalos.**
2.Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** - Identificación de los distintos materiales de agarre. - Identificación de los distintos revestimientos. - Identificación de las irregularidades del soporte. - Utilización de escuadras y niveles. - Aplicación de técnicas diferentes de colocación de revestimientos. - Aplicación de técnicas diferentes de corte de piezas. - Utilización de técnicas diferentes de replanteo. - Repaso de juntas y limpieza. - Utilización de terminología específica. - Colocación de guardavivos. - Normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. - Conceptos geométricos profesionales. **Metodológicos:** - Secuenciación lógica de actividades. - Evaluación de riesgos y adopción de medidas. - Uso racional de los espacios. **De respuesta a contingencias:** Saber actuar: - Frente a problemas de adherencia, planeidad o nivelación en el revestimiento. - Frente a la ausencia o defectos en los materiales. - Si se produce algún accidente. **De cooperación y relación con el entorno:** - Trato respetuoso y adecuado en las relaciones personales.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: - Ha dejado el revestimiento adaptado a la geometría de la superficie, con un acabado estético y buena adherencia. - Ha elegido adecuadamente las herramientas, materiales, E.P.I. y medios auxiliares, trabajando en condiciones de seguridad.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias indirectas:	- Contrato de trabajo. - Fe de vida laboral. - Certificado de empresa. - Testimonios de empleadores. **Criterios para valorar las evidencias indirectas que se presenten:** - Que en el contrato de trabajo se especifica haber trabajado en el sector. - En el certificado de empresa debe constar de forma expresa que ha desempeñado funciones de solador y/o alicatador. - Que en la fe de vida laboral conste experiencia en el sector. - Los testimonios verbales o escritos, de los empleadores, deben hacer referencia de forma explícita a la función de solador/alicatador. - No deben existir discrepancias en la información obtenida a través de los distintos métodos de recogida de evidencias. **Años de experiencia laboral:** El mínimo exigido por el proyecto para la participación de cada grupo de candidatos en el mismo (2, 5 y 3 años). **Fuentes recomendables de experiencia laboral:** Seguridad Social, personas con las que no le vincule relación de parentesco. **Suficiencia para inferir que se poseen los conocimientos esenciales indicados en el apartado A:** - Será prueba suficiente haber trabajado como solador/alicatador de forma continuada. - Fiabilidad de la documentación aportada.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): Observación en situación no real de trabajo	**Escala de observación:** Aspectos a observar: - Capacidad del candidato para realizar solados conforme a unas especificaciones dadas. - Capacidad para trabajar en condiciones de seguridad. - Manejo de herramientas. - Habilidad en el trabajo. - Organización y limpieza del puesto de trabajo. - Racionalización del proceso. **Situación propuesta:** - Colocar una cenefa decorativa en un paramento vertical acondicionado, utilizando cemento cola a partir de un croquis que se le facilitará. Deberá: - Elegir las herramientas y medios adecuados. - Hacer el replanteo. - Cortar las piezas si es preciso. - Preparar el cemento cola. - Fijar las piezas. - Dar un acabado estético. - Limpiar la superficie. - Recoger la herramienta. - Cuidar lar medidas de seguridad. - El resultado debe ser una superficie con acabado estético y buena adherencia. **Criterios de evaluación:** - Replanteo. - Dosificación del material de agarre. - Tendido de la pasta. - Textura y fluidez de la pasta. - Espesor de la pasta. - En el caso de tener que cortar piezas, los cortes son adecuados. - Las juntas carecen de cejas y son uniformes. - Nivelación y aplomo. - Acabado estético. - Organización del proceso. **Duración:** En torno a 15 minutos.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (opcionales): Observación en situación no real de trabajo	**Escala de observación:** Aspectos a observar: - Capacidad del candidato para realizar solados conforme a unas especificaciones dadas. - Capacidad para trabajar en condiciones de seguridad. - Manejo de herramientas. - Habilidad en el trabajo. - Organización y limpieza del puesto de trabajo. - Racionalización del proceso. **Situación propuesta:** - Recercar un hueco con dintel curvo en un hueco acondicionado, utilizando piedra natural y el material de agarre apropiado a partir de un croquis que se le facilitará. Deberá: - Elegir las herramientas y medios adecuados. - Hacer el replanteo. - Cortar las piezas si es preciso. - Preparar el cemento cola. - Fijar las piezas. - Dar un acabado estético. - Limpiar la superficie. - Recoger la herramienta. - Cuidar lar medidas de seguridad. - El resultado debe ser una superficie con acabado estético y buena adherencia. **Criterios de evaluación:** - Replanteo. - Dosificación del material de agarre. - Tendido de la pasta. - Textura y fluidez de la pasta. - Espesor de la pasta. - En el caso de tener que cortar piezas, los cortes son adecuados. - Las juntas carecen de cejas y son uniformes. - Nivelación y aplomo. - Acabado estético. - Organización del proceso. **Duración:** En torno a 1 hora 30 minutos.

OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS

Secuenciación:

El orden en la aplicación de los métodos de recogida de evidencias aconsejable es:

- Recopilación de evidencias indirectas.
- Conversación profesional.
- Prueba escrita.
- Prueba en situación no real de trabajo.

Optimización de métodos:

La documentación requerida en los métodos de recogida de evidencias indirectas debería estar integrada en su mayor parte en el dossier de competencias del candidato.

La conversación profesional puede abordar cuestiones relativas a los diferentes bloques de competencia de modo que en su conjunto debería tener una duración en torno a los 30 minutos.

Se llevará a cabo la citación conjunta de varios candidatos el mismo día para realizar la prueba en situación no real de trabajo. En una sola prueba se acometeran tareas comprensivas de diferentes bloques. Ésta tendrá una estructura semejante a la siguiente:

Solar un paramento horizontal acondicionado, de una superficie aproximada de 1 metro, con un revestimiento cerámico de gres. Colocar un zócalo en un lateral utilizando cemento cola. Alicatar un paramento vertical acondicionado, de una superficie aproximada de 1 metro, con un revestimiento cerámico vitrificado, utilizando cemento cola. Además deberá colocar una cenefa decorativa en un paramento vertical acondicionado, utilizando cemento. Al candidato se le facilitará un croquis.

La prueba tendrá una duración aproximada de 1 hora y 40 minutos.

Familia Profesional:

ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA / MONTAJE E INSTALACIONES

UC del Título de FP	UC del Certificado de Profesionalidad
Técnico en Equipos e Instalaciones Electrotécnicas	Electricista de Edificios
Construir y mantener instalaciones singulares en el entorno de edificios	Montar, instalar, mantener y reparar instalaciones singulares de edificios

CONTENIDO:

- Referente de Competencia
- Cuestionario de Autoevaluación
- Guía de Evidencias de la Competencia

GRUPO DE TRABAJO TÉCNICO

José Ramón Álvarez Fernández	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Leocadio Brun Muñoz	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Elena Martín Checa	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Marina Sastre Hernangómez	Dirección General de Educación Formación Profesional e Innovación Educativa Ministerio de Educación y Ciencia
Berta Jiménez Gancedo	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
José Luis Luquero Velázquez	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Emilio Souto	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Juan Pedro Teruel Botella	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Cristina Vázquez Blanco	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

GRUPO DE EXPERTOS

Luis Alberto Aristondo Iciar	Evaluador	País Vasco
Eladio Cavero Martínez	Evaluador	Castilla–La Mancha
Carlos Goikoetxea Etxeberría	Experto	País Vasco
Javier Inziarte Gallardo	Experto	País Vasco
Luis Ortiz de Pinedo Cotilla	Experto	País Vasco
Tomás Villameriel Aguirre	Experto	País Vasco

REFERENTE DE COMPETENCIA

Familia Profesional:
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA/MONTAJE E INSTALACIONES

Título/ Certificado:
EQUIPOS E INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS/
ELECTRICISTA DE EDIFICIOS

1. CONCEPTO DE REFERENTE DE COMPETENCIA

Es un documento que proporciona información sobre aspectos fundamentales en la evaluación de las competencias objeto de acreditación, así como de los criterios que se tienen en cuenta para determinar si el candidato las posee y los métodos más adecuados para la recogida de evidencias de competencia.

El referente de competencia está concebido para facilitar la transparencia en el proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral.

Se compone de los siguientes elementos:

- Denominación de las Unidades de Competencia del Título y del Certificado.
- Descripción de los bloques de competencia.
- Descripción del contexto profesional.
- Bloques que corresponden a cada unidad de competencia para la acreditación de las competencias evaluadas.

Este Referente se conforma a partir de los referentes oficiales de títulos y certificados y constituye el eje de confluencia de los dos subsistemas: FPR y FPO.

2. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

Se incluyen las denominaciones que aparecen en los Reales Decretos tanto del título como del certificado correspondiente.

UC del Título de FP Técnico en Equipos e Instalaciones Electrotécnicas	**UC del Certificado de Profesionalidad** Electricista de Edificios
Construir y mantener instalaciones singulares en el entorno de edificios	Montar, instalar, mantener y reparar instalaciones singulares de edificios

3. DESCRIPCIÓN DE LOS BLOQUES DE COMPETENCIA

Procedimiento

La elaboración del referente de competencia comienza a partir de la determinación de los bloques de competencia derivados de las unidades de competencia del Título de FPR y de las correspondientes al Certificado de Profesionalidad.

Teniendo en cuenta que en el Proyecto ERA el referente de profesionalidad está constituido por Unidades de Competencia (UC) de diferente origen, unas correspondientes a los Títulos de FPR y otras a los Certificados de Profesionalidad, es necesario efectuar un trabajo de integración de las UC que formen parte del estudio, para obtener un producto que facilite el posterior diseño de los Cuestionarios de Autoevaluación y suministre datos fundamentales para la elaboración de las Guías de Evidencias. Dicho producto será el conjunto de bloques de competencia, con sus correspondientes criterio de realización, que configuran las UC de las profesiones/ocupaciones elegidas.

Asimismo se incluye una ponderación para cada criterio, marcada con asteriscos, que refleja el grado de importancia del mismo, dentro del bloque:

- Alta: ***
- Media: **
- Baja: *

De la misma manera se ponderan también los bloques.

BLOQUE 1: "Realizar el montaje de instalaciones de antenas de radio y TV en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios y asegurando la calidad en la recepción de las señales."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
1.1 Los acopios de materiales se realizan de acuerdo con el plan de montaje y listado de materiales.	***
1.2 Se sigue la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuados.	***
1.3 Los replanteos y ubicación de las canalizaciones, mástiles y torres, elementos de antena y demás dispositivos (amplificadores, distribuidores, tomas) de la instalación se realizan utilizando los recursos mínimos necesarios y garantizando la seguridad mecánica y eléctrica del montaje, evitando posibles fuentes de interferencias (líneas eléctricas, otras antenas).	***
1.4 La programación de tareas y su secuencia permiten reducir los costes de ejecución.	**
1.5 La orientación de las antenas se realiza siguiendo procedimientos adecuados, logrando el mayor aprovechamiento de la intensidad de campo existente en el emplazamiento geográfico de la antena.	***
1.6 Las adaptaciones de impedancia en la instalación son las adecuadas, tanto en antena como en finales de línea.	***
1.7 La instalación de puesta a tierra de la antena y equipos de la instalación cumple la normativa vigente.	***
1.8 La ubicación del equipo de cabeza de la instalación de antenas es accesible y cumple las condiciones requeridas de ventilación y refrigeración.	**
1.9 Los cableados y conexionados se realizan de acuerdo con los esquemas y tipo de cable asegurando la fiabilidad de las conexiones en los terminales.	***
1.10 Las pruebas de puesta en marcha de la instalación se realizan siguiendo los procedimientos oportunos, asegurando los niveles de señal en todas las tomas y la calidad de la recepción.	***
1.11 El informe de puesta en marcha recoge la información necesaria con la precisión requerida y en el formato correspondiente, así como la aceptación de la instalación por parte del cliente.	***

BLOQUE 2: "Realizar el mantenimiento y reparación de instalaciones de antenas de radio y TV en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios y asegurando la calidad en la recepción de las señales."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
2.1 Ante una avería detectada en dicha instalación se diagnostica la causa de la misma (utilizando los procedimientos, instrumentos y medios oportunos), se corrige el problema en un tiempo adecuado al tipo de avería y se verifica que la calidad de la recepción en todos los puntos es la prevista.	***
2.2 En la reparación se comprueba que los nuevos componentes, módulos y elementos, sustitutos de los averiados, cumplen las especificaciones técnicas de la instalación y las exigencias de reglamentos y normativas aplicables si las hubiere.	**
2.3 El informe de las operaciones realizadas en la instalación recoge la información necesaria con la precisión requerida y en el formato correspondiente.	**
2.4 Se sigue la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.	***

BLOQUE 3: "Realizar el montaje de instalaciones de telefonía en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas requeridas y asegurando la calidad de la comunicación."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
3.1 Los acopios de materiales se realizan de acuerdo con el plan de montaje y el listado de materiales.	***
3.2. Se sigue la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.	***
3.3 Los replanteos y ubicación de las canalizaciones y demás elementos (centralitas y terminales telefónicos, tomas, protecciones) de la instalación, se realizan utilizando los recursos mínimos necesarios.	**
3.4 La programación de tareas y su secuencia permiten reducir los costes de ejecución.	**
3.5 Los cableados y conexionados se realizan de acuerdo con los esquemas, asegurando la fiabilidad de las conexiones en las protecciones, tomas y terminales telefónicos.	***
3.6 Las pruebas de puesta en marcha de la instalación se realizan siguiendo los procedimientos oportunos y realizando los ajustes necesarios para asegurar la calidad en la comunicación.	***
3.7 El informe de puesta en marcha recoge la información necesaria, con la precisión requerida y en el formato correspondiente, así como la aceptación de la instalación por parte del cliente.	***

BLOQUE 4: "Mantener y reparar las instalaciones de telefonía en edificios y viviendas mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios y asegurando la calidad en la audición."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
4.1 El mantenimiento se realiza siguiendo las instrucciones de la documentación técnica en cuanto a operaciones a realizar, modo de realización y periodicidad de las mismas.	**
4.2 Ante una avería detectada en la instalación se diagnostica la causa de la misma (utilizando los procedimientos, instrumentos y medios adecuados) se corrige el problema en un tiempo adecuado al tipo de avería y se verifica que la calidad de la comunicación es la prevista.	***
4.3 En la reparación se comprueba que los nuevos componentes, módulos y elementos, sustitutos de los averiados, cumplen las especificaciones de la instalación y las exigencias de reglamentos y normativas aplicables si las hubiere.	**
4.4 Se sigue la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.	***
4.5 El informe de las operaciones realizadas en la instalación recoge la información necesaria con la precisión requerida y en el formato correspondiente.	**

BLOQUE 5: "Realizar el montaje de instalaciones de intercomunicación en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas requeridas y asegurando la calidad de la comunicación."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
5.1 La programación de tareas y su secuencia permiten reducir los costes de ejecución.	**
5.2 Los acopios de materiales se realizan de acuerdo al plan de montaje y el listado de materiales.	***
5.3 Los replanteos y ubicación de las canalizaciones y demás elementos (centralitas, porteros y video-porteros, monitores de TV., tomas de la instalación) se realizan cumpliendo las especificaciones de los equipos y utilizando los recurso mínimos necesarios.	***
5.4 Los elementos y módulos de la instalación están correctamente situados, sus características técnicas son las adecuadas y los cableados y conexionados se realizan de acuerdo con los esquemas y características del cable, asegurando la fiabilidad de las conexiones y considerando las especificaciones de los equipos a instalar.	***
5.5 Se sigue la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.	***
5.6 Las pruebas de puesta en marcha de la instalación se realizan siguiendo los procedimientos oportunos, realizando los ajustes necesarios y asegurando la calidad en la comunicación.	***
5.7 El informe de puesta en marcha recoge la información necesaria, con la precisión requerida y en el formato correspondiente, así como la aceptación de la instalación por parte del cliente.	***

BLOQUE 6: "Mantener y reparar las instalaciones de intercomunicación en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios y asegurando la calidad en la comunicación."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
6.1 El mantenimiento se realiza siguiendo las instrucciones de la documentación técnica en cuanto a operaciones a realizar, modo de realización y periodicidad de las mismas.	**
6.2 Se comprueba que los valores de magnitudes eléctricas y sonoras de la instalación, medidas con los instrumentos adecuados, cumplen las especificaciones técnicas de los equipos instalados y las instrucciones de reglamentos y normativas específicas aplicables.	**
6.3 Ante una avería detectada en una instalación de intercomunicación se diagnostica la causa de la misma (utilizando los procedimientos, instrumentos y medios oportunos), se corrige el problema en un tiempo adecuado al tipo de avería y se verifica que la calidad de la audición es la prevista.	***
6.4 En la reparación se comprueba que los nuevos componentes, módulos y elementos, sustitutos de los averiados, cumplen las especificaciones técnicas de la instalación y las exigencias de reglamentos y normativas aplicables si las hubiese.	**
6.5 Se comprueba el funcionamiento correcto de la instalación de intercomunicación y de las protecciones de los equipos después de la reparación efectuada.	***
6.6 Se sigue la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.	***
6.7 El informe de las operaciones realizadas en la instalación recoge la información necesaria con la precisión requerida y en el formato correspondiente.	**

BLOQUE 7: "Realizar el montaje de instalaciones de megafonía en edificios, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios para una audición de calidad."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
7.1 La programación de tareas y su secuencia permiten reducir los costes de ejecución.	**
7.2 Los acopios de materiales se realizan según el plan de montaje y el listado de materiales.	***
7.3 Se sigue la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.	***
7.4 Los replanteos y ubicación de las canalizaciones y demás elementos (micrófonos, amplificadores, mezcladores, ecualizadores, altavoces) de la instalación se realizan utilizando los recursos mínimos necesarios.	***
7.5 La ubicación y orientación de los altavoces se realiza teniendo en cuenta las medidas realizadas con el sonómetro y se evitan los ecos.	***
7.6 Los módulos y elementos instalados están situados y conectados donde les corresponde, sus características técnicas son las adecuadas, las conexiones y cableados se realizan según los esquemas y características del cable, asegurando la fiabilidad de las conexiones y considerando las especificaciones de los equipos a instalar.	***
7.7 Las pruebas de puesta en marcha de la instalación se realizan siguiendo los procedimientos oportunos realizando los ajustes necesarios para asegurar la calidad en la audición.	***
7.8 El informe de puesta en marcha recoge la información necesaria, con la precisión requerida y en el formato correspondiente, así como la aceptación de la instalación por parte del cliente.	***

BLOQUE 8: "Mantener y reparar la instalación de los equipos de megafonía en edificios, siguiendo la documentación técnica y utilizando las herramientas e instrumentos adecuados para conseguir el correcto funcionamiento de los mismos."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
8.1 El mantenimiento se realiza siguiendo las instrucciones de la documentación técnica en cuanto a operaciones a realizar, modo de realización y periodicidad de las mismas.	**
8.2 Se comprueba que los valores de magnitudes eléctricas y sonoras medidas con los instrumentos adecuados, cumplen las especificaciones técnicas de los equipos instalados y las instrucciones de reglamentos y normativas específicas aplicables, y se corrige su regulación de no ser así.	**
8.3 Ante una avería detectada en una instalación se diagnostica la causa de la misma (utilizando los procedimientos, instrumentos y medios oportunos), se corrige el problema en un tiempo adecuado al tipo de avería y se verifica que la calidad de la audición es la prevista.	***
8.4 En la reparación se comprueba que los nuevos componentes, módulos y elementos, sustitutos de los averiados, cumplen las especificaciones técnicas de la instalación y las exigencias de reglamentos y normativas aplicables si las hubiese.	**
8.5 Se sigue la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.	***
8.6 El informe de las operaciones realizadas en la instalación, recoge la información necesaria con la precisión requerida y en el formato correspondiente propuesta de venta, atendiendo a la psicología del cliente.	**

BLOQUE 9: "Realizar el montaje de instalaciones de energía solar fotovoltaica en edificios, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, asegurando su correcto funcionamiento y óptimo rendimiento."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
9.1 Los acopios de materiales se realizan según el plan de montaje y el listado de materiales.	***
9.2 La programación de tareas y su secuencia permiten reducir los costes de ejecución.	**
9.3 Se sigue la normativa sobre seguridad en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.	***
9.4 Los replanteos y ubicación de las canalizaciones, paneles, soportes y demás elementos (reguladores, convertidores, acumuladores, receptores) de la instalación se realizan utilizando los recursos mínimos necesarios y garantizando la seguridad mecánica y eléctrica de la instalación.	***
9.5 Los ajustes mecánicos y la orientación de los paneles solares se realiza asegurando el máximo aprovechamiento y captación de la energía solar de acuerdo con las especificaciones del proyecto.	***
9.6 Los elementos y módulos de la instalación están correctamente situados, sus características técnicas son las adecuadas y los cableados y conexionados se realizan de acuerdo con los esquemas y características del cable, asegurando la fiabilidad de las conexiones y considerando las especificaciones de los equipos a instalar.	***
9.7 Las pruebas de puesta en marcha de la instalación se realizan siguiendo los procedimientos previstos, asegurando el rendimiento previsto de la instalación en la captación de energía solar.	***
9.8 El informe de puesta en marcha recoge la información necesaria, con la precisión requerida y en el formato correspondiente, así como la aceptación de la instalación por parte del cliente.	***

BLOQUE 10: "Mantener y reparar las instalaciones de los equipos de energía solar fotovoltaica, siguiendo la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios para conseguir el correcto funcionamiento de la instalación."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
10.1 El mantenimiento se realiza siguiendo las instrucciones de la documentación técnica en cuanto a operaciones a realizar (conexionado, aislamiento, limpieza de paneles, bornes de baterías, etc.) modo de realización y periodicidad de las mismas.	***
10.2 Se comprueba que los valores de magnitudes eléctricas medidas con el multímetro cumplen las especificaciones técnicas de los equipos instalados y las instrucciones de reglamentos y normativas específicas aplicables.	**
10.3 Se comprueba con los instrumentos adecuados que la orientación e inclinación de los paneles solares cumple con las especificaciones de la documentación técnica. En caso contrario se efectúan las modificaciones necesarias.	***
10.4 Ante una avería detectada en una instalación de energía solar se diagnostica la causa de la misma (utilizando los procedimientos, instrumentos y medios oportunos), se corrige el problema en un tiempo adecuado al tipo de avería y se verifica que el funcionamiento y el rendimiento energético son los previstos.	***
10.5 En la reparación se comprueba que los nuevos componentes, módulos y elementos, sustitutos de los averiados, cumplen las especificaciones técnicas de la instalación y las exigencias de reglamentos y normativas aplicables si las hubiese.	***
10.6 Se comprueba el funcionamiento correcto de los dispositivos de protección después de la reparación efectuada.	***
10.7 El informe de las operaciones realizadas en la instalación recoge la información necesaria con la precisión requerida y en el formato correspondiente.	**
10.8 Se sigue la normativa sobre seguridad en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.	***

BLOQUE 11: "Realizar el montaje de instalaciones de seguridad en el entorno de edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios, asegurando la fiabilidad en el funcionamiento de la instalación."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
11.1 La programación de tareas y su secuencia permiten reducir los costes de ejecución.	**
11.2 Los acopios de materiales se realizan de acuerdo al plan de montaje y el listado de materiales.	***
11.3 Los replanteos y ubicación de las canalizaciones y demás elementos (detectores, sensores, centralitas de alarma, dispositivos de aviso) de la instalación, se realizan logrando la mayor rentabilidad de los recursos y garantizando la seguridad eléctrica y mecánica del montaje.	***
11.4 Se sigue la normativa sobre seguridad en el trabajo y se eligen las prendes, accesorios y herramientas adecuadas.	***
11.5 Los módulos y elementos instalados están correctamente situados, sus características técnicas son las adecuadas, los cableados y conexionados se realizan de acuerdo con los esquemas y características del cable, asegurando la fiabilidad de las conexiones y considerando las especificaciones de los equipos a instalar.	***
11.6 Se consigue un correcto funcionamiento de los sensores, detectores y demás dispositivos, realizando para ello los ajustes y regulaciones necesarias según la documentación técnica.	***
11.7 Las pruebas de puesta en marcha de la instalación se realizan siguiendo los procedimientos oportunos, realizando los ajustes necesarios para asegurar la precisión y fiabilidad de funcionamiento prevista en el proyecto.	***
11.8 El informe de puesta en marcha recoge la información necesaria, con la precisión requerida, y en el formato correspondiente, así como la aceptación de la instalación por parte del cliente, garantizando la confidencialidad de la información suministrada.	***

BLOQUE 12: "Mantener y reparar la instalación de los equipos de seguridad de edificios, siguiendo la documentación técnica y utilizando las herramientas e instrumentos adecuados para conseguir el correcto funcionamiento de los mismos."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
12.1 El mantenimiento se realiza siguiendo las instrucciones de la documentación técnica en cuanto a operaciones a realizar, modo de realización y periodicidad de las mismas.	**
12.2 Se comprueba que los valores de las señales eléctricas medidas con el multímetro cumplen las especificaciones técnicas de los equipos instalados y las instrucciones de reglamentos y normativas específicas aplicables.	**
12.3 Se realiza la limpieza de sensores y detectores, comprobando que las señales de los mismos llegan a las unidades receptoras y de procesamiento, que están debidamente programadas, consiguiéndose las alarmas, avisos y registros previstos en la documentación técnica con la calidad requerida.	***
12.4 Ante una avería detectada en una instalación se diagnostica la causa de la misma (utilizando los procedimientos, instrumentos y medios oportunos), se corrige el problema en un tiempo adecuado al tipo de avería y se verifica que el funcionamiento y prestaciones de la instalación de seguridad son correctas.	***
12.5 En la reparación se comprueba que los nuevos componentes, módulos y elementos, sustitutos de los averiados, cumplen las especificaciones técnicas de la instalación y las exigencias de reglamentos y normativas aplicables.	**
12.6 Se sigue la normativa sobre seguridad en el trabajo y se eligen las prendes, accesorios y herramientas adecuadas.	***
12.7 El informe de las operaciones efectuadas recoge la información necesaria con la precisión requerida y en el formato correspondiente.	**

BLOQUE 13: "Elaborar la documentación técnica de pequeñas instalaciones singulares para edificios y viviendas de acuerdo con las especificaciones acordadas con el cliente, seleccionando los dispositivos y materiales con los costes establecidos, en el soporte adecuado y con los medios normalizados."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
13.1 Las características técnicas, coste y condiciones de pago de la instalación se acuerdan con el cliente y se recogen con precisión en el documento correspondiente al respecto.	**
13.2 La información necesaria (ubicación y distribución del edificio, características técnicas de los equipos y elementos, normativa aplicable) para la elaboración de la documentación técnica se recaba con la suficiente antelación.	**
13.3 Los dispositivos y materiales se seleccionan de acuerdo con la solución técnica adoptada, ajustándose al presupuesto y a los requerimientos funcionales acordados con el cliente.	**
13.4 Los croquis de la solución adoptada recogen, con la precisión requerida, la información correspondiente a la instalación que se va a construir.	***
13.5 La documentación recoge los cálculos, planos esquemas, listas de materiales y demás documentos en número y forma adecuados.	**

4. CONTEXTO PROFESIONAL

La delimitación del escenario donde desarrollarán su trabajo los profesionales queda establecido a partir del conjunto de situaciones de trabajo que definen el desempeño competente. Los siguientes factores incluyen información básica que explican y dan sentido a cada uno de los bloques y criterios incluidos en el apartado anterior de este referente.

- **Información y medios utilizados**:
  - Documentación de proyectos de instalaciones (planos de situación, emplazamiento y disposición de los edificios, planos y esquemas eléctricos). Catálogos técnico-comerciales de los productos utilizados en las instalaciones singulares. Documentación sobre procedimientos de ajuste y mantenimiento de las instalaciones. Órdenes de trabajo.
  - Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión e instrucciones técnicas complementarias. Normativa de Telefónica. Normativa sobre antenas colectivas y vía satélite. Normativa sobre instalaciones de seguridad. Normas tecnológicas de la edificación. Normativa nacional e internacional de telecomunicaciones.
  - Herramientas manuales para trabajos eléctricos (pelacables, tenazas de presión para terminales). Herramientas manuales para trabajos mecánicos (alicates, destornilladores). Máquinas para trabajos de mecanizado básico (taladradora, punzonadora, remachadora). Herramientas para soldadura y desoldadura blanda, Instrumentos de medida (amperímetro, voltímetro, vatímetro, polímetro. osciloscopio, medidor de campo, analizador de línea). Instrumentos (manuales o informatizados) para la realización de documentación técnica.
  - Conductores eléctricos (hilos y cables). Canalizaciones. Elementos y dispositivos para instalaciones de antenas individuales y colectivas, terrestres y vía satélite (elementos de antena, discos parabólicos, mástiles y torres, accesorios mecánicos, preamplificadores, amplificadores, distribuidores, tomas). Elementos y dispositivos para instalaciones de telefonía e intercomunicación (terminales telefónicos, centralitas telefónicas, porteros electrónicos, videoporteros, elementos de conexión). Dispositivos y equipos para instalaciones de megafonía (micrófonos, mezcladores, ecualizadores, amplificadores, altavoces, elementos de conexión). Dispositivos y equipos para instalaciones de energía solar fotovoltaica (células y paneles solares, reguladores, acumuladores, convertidores). Dispositivos y equipos para instalaciones de seguridad (detectores, sensores, centralitas de alarma, dispositivos de aviso).
- **Procesos, métodos y procedimientos**:

  Procedimientos de cálculo y elaboración de documentación de pequeñas instalaciones mediante la utilización de herramientas informáticas (C.A.D.). Procedimientos de canalización en instalaciones electrotécnicas. Procedimientos de conexionado, empalme y soldadura de cables utilizados en instalaciones singulares (cables de pares, coaxiales, fibra óptica). Procedimientos de medida de señales

débiles en instalaciones singulares. Procedimientos de ajuste y verificación de las instalaciones singulares. Procedimientos de localización de averías en las instalaciones singulares.

- **Principales resultados y/o productos**
  - Documentación técnica de pequeños proyectos de instalaciones singulares.
  - Construcción y mantenimiento de instalaciones singulares en edificios.
  - Antenas: individuales y colectivas, terrestres y vía satélite.
  - Telefonía interior e intercomunicación.
  - Megafonía.
  - Energía solar fotovoltaíca.
  - Seguridad en los edificios: anti-intrusismo, contraincendios, anti-agresión, alarmas técnicas (ascensores, montacargas, salidas de emergencias).
  - Partes de trabajo.

AGRUPACIÓN DE REALIZACIONES EN BLOQUES DE COMPETENCIA Y ACREDITACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

Unidad de Competencia	Clasificación de Realizaciones	Bloques de competencia	Resultado de la evaluación necesario para la Acreditación
UC 2 (Título de F.P.R.) "Construir y mantener instalaciones singulares en el entorno de edificios."	Título: R.2.1	Bloque 1: "Montar antenas de radio y TV." Bloque 2: "Mantener y reparar antenas de radio y TV."	**Para Acreditar la UC nº 2 del Título:** Declarado competente en los bloques números: 1,2,3.4.5.6.7,8, 9,10,11, 12 y 13
	Título: R.2.2 (parte de telefonía)	Bloque 3: "Montar instalaciones de telefonía." Bloque 4: "Mantener y reparar instalaciones de telefonía."	
	Título: R.2.2 Certificado: R.4.2 y R4.5 (parte de inter-comunicación)	Bloque 5: "Montar instalaciones de intercomunicación." Bloque 6: "Mantener y reparar instalaciones de intercomunicación."	
	Título: R.2.3 Certificado: R.4.2 y R.4.5. (parte de megafonía)	Bloque 7: "Montar instalaciones de megafonía." Bloque 8: "Mantener y reparar instalaciones de megafonía."	**Para Acreditar la UC nº 4 del Certificado de Profesionalidad:** Declarado competente en los bloques números: 5,6,7,8,9,10,11 y 12
	Título: R.2.4 Certificado: R.4.1 y R.4.4.	Bloque 9: "Montar instalaciones de energía solar fotovoltaíca." Bloque 10: "Mantener y reparar instalaciones de energía solar fotovoltaica."	
UC 4 (Certificado de Profesionalidad) "Montar, instalar, mantener y reparar instalaciones singulares de edificios."	Título: R.2.5 Certificado: R 4.3 y R.4.6	Bloque 11: "Montar instalaciones de Seguridad." Bloque 12: "Mantener y reparar instalaciones de seguridad."	
	Título: R. 2.6	Bloque 13: "Elaborar la documentación técnica de pequeñas instalaciones singulares para edificios y viviendas."	

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Familia Profesional:
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA/MONTAJE E INSTALACIONES

Título/ Certificado:
EQUIPOS E INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS/
ELECTRICISTA DE EDIFICIOS

1. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

UC del Título de FP Técnico en Equipos e Instalaciones Electrotécnicas	**UC del Certificado de Profesionalidad** Electricista de Edificios
Construir y mantener instalaciones singulares en el entorno de edificios	Montar, instalar, mantener y reparar instalaciones singulares de edificios

2. Descripción de los bloques de competencia y sus criterios
CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
BLOQUE 1 Realizar el montaje de instalaciones de antenas de radio y TV en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios y asegurando la calidad en la recepción de las señales.	1.1 Los acopios de materiales se realizan de acuerdo con el plan de montaje y listado de materiales.						
	1.2 Se sigue la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuados.						
	1.3 Los replanteos y ubicación de las canalizaciones, mástiles y torres, elementos de antena y demás dispositivos (amplificadores, distribuidores, tomas) de la instalación se realizan utilizando los recursos mínimos necesarios y garantizando la seguridad mecánica y eléctrica del montaje, evitando posibles fuentes de interferencias (líneas eléctricas, otras antenas).						
	1.4 La programación de tareas y su secuencia permiten reducir los costes de ejecución.						
	1.5 La orientación de las antenas se realiza siguiendo procedimientos adecuados, logrando el mayor aprovechamiento de la intensidad de campo existente en el emplazamiento geográfico de la antena.						
	1.6 Las adaptaciones de impedancia en la instalación son las adecuadas, tanto en antena como en finales de línea.						
	1.7 La instalación de puesta a tierra de la antena y equipos de la instalación cumple la normativa vigente.						
	1.8 La ubicación del equipo de cabeza de la instalación de antenas es accesible y cumple las condiciones requeridas de ventilación y refrigeración.						
	1.9 Los cableados y conexionados se realizan de acuerdo con los esquemas y tipo de cable asegurando la fiabilidad de las conexiones en los terminales.						
	1.10 Las pruebas de puesta en marcha de la instalación se realizan siguiendo los procedimientos oportunos, asegurando los niveles de señal en todas las tomas y la calidad de la recepción.						
	1.11 El informe de puesta en marcha recoge la información necesaria con la precisión requerida y en el formato correspondiente, así como la aceptación de la instalación por parte del cliente.						
BLOQUE 2 Realizar el mantenimiento y reparación de instalaciones de antenas de radio y TV en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios y asegurando la calidad en la recepción de las señales.	2.1 Ante una avería detectada en dicha instalación se diagnostica la causa de la misma (utilizando los procedimientos, instrumentos y medios oportunos), se corrige el problema en un tiempo adecuado al tipo de avería y se verifica que la calidad de la recepcion en todos los puntos es la prevista.						
	2.2 En la reparación se comprueba que los nuevos componentes, módulos y elementos, sustitutos de los averiados, cumplen las especificaciones técnicas de la instalación y las exigencias de reglamentos y normativas aplicables si las hubiere.						
	2.3 El informe de las operaciones realizadas en la instalación recoge la información necesaria con la precisión requerida y en el formato correspondiente.						
	2.4 Se sigue la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.						
BLOQUE 3 Realizar el montaje de instalaciones de telefonía en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas requeridas y asegurando la calidad de la comunicación.	3.1 Los acopios de materiales se realizan de acuerdo con el plan de montaje y el listado de materiales.						
	3.2 Se sigue la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.						
	3.3. Los replanteos y ubicación de las canalizaciones y demás elementos (centralitas y terminales telefónicos, tomas, protecciones) de la instalación se realizan utilizando los recursos mínimos necesarios.						
	3.4 La programación de tareas y su secuencia permiten reducir los costes de ejecución.						
	3.5 Los cableados y conexionados se realizan de acuerdo con los esquemas, asegurando la fiabilidad de las conexiones en las protecciones, tomas y terminales telefónicos.						
	3.6 Las pruebas de puesta en marcha de la instalación se realizan siguiendo los procedimientos oportunos y realizando los ajustes necesarios para asegurar la calidad en la comunicación.						
	3.7 El informe de puesta en marcha recoge la información necesaria, con la precisión requerida y en el formato correspondiente, así como la aceptación de la instalación por parte del cliente.						

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
BLOQUE 4 Mantener y reparar las instalaciones de telefonía en instalaciones de edificios y viviendas mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios y asegurando la calidad en la audición.	4.1. El mantenimiento se realiza siguiendo las instrucciones de la documentación técnica en cuanto a operaciones a realizar, modo de realización y periodicidad de las mismas.						
	4.2. Ante una avería detectada en la instalación se diagnostica la causa de la misma (utilizando los procedimientos, instrumentos y medios adecuados), se corrige el problema en un tiempo adecuado al tipo de avería y se verifica que la calidad de la comunicación es la prevista.						
	4.3. En la reparación se comprueba que los nuevos componentes, módulos y elementos, sustitutos de los averiados, cumplen las especificaciones de la instalación y las exigencias de reglamentos y normativas aplicables si las hubiere.						
	4.4. Se sigue la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.						
	4.5. El informe de las operaciones realizadas en la instalación recoge la información necesaria con la precisión requerida y en el formato correspondiente.						
BLOQUE 5 Realizar el montaje de instalaciones de intercomunicación en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas requeridas y asegurando la calidad de la comunicación.	5.1. La programación de tareas y su secuencia permiten reducir los costes de ejecución.						
	5.2. Los acopios de materiales se realizan de acuerdo al plan de montaje y el listado de materiales.						
	5.3. Los replanteos y ubicación de las canalizaciones y demás elementos (centralitas, porteros y video-porteros, monitores de TV., tomas de la instalación) se realizan cumpliendo las especificaciones de los equipos y utilizando los recursos mínimos necesarios.						
	5.4. Los elementos y módulos de la instalación están correctamente situados, sus características técnicas son las adecuadas y los cableados y conexionados se realizan de acuerdo con los esquemas y características del cable, asegurando la fiabilidad de las conexiones y considerando las especificaciones de los equipos a instalar.						
	5.5. Se sigue la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.						
	5.6. Las pruebas de puesta en marcha de la instalación se realizan siguiendo los procedimientos oportunos, realizando los ajustes necesarios y asegurando la calidad en la comunicación.						
	5.7. El informe de puesta en marcha recoge la información necesaria, con la precisión requerida y en el formato correspondiente, así como la aceptación de la instalación por parte del cliente.						
BLOQUE 6 Mantener y reparar las instalaciones de intercomunicación en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios y asegurando la calidad en la comunicación.	6.1. El mantenimiento se realiza siguiendo las instrucciones de la documentación técnica en cuanto a operaciones a realizar, modo de realización y periodicidad de las mismas.						
	6.2. Se comprueba que los valores de magnitudes eléctricas y sonoras de la instalación, medidas con los instrumentos adecuados, cumplen las especificaciones técnicas de los equipos instalados y las instrucciones de reglamentos y normativas específicas aplicables.						
	6.3. Ante una avería detectada en una instalación de intercomunicación se diagnostica la causa de la misma (utilizando los procedimientos, instrumentos y medios oportunos), se corrige el problema en un tiempo adecuado al tipo de avería y se verifica que la calidad de la audición es la prevista.						
	6.4. En la reparación se comprueba que los nuevos componentes, módulos y elementos, sustitutos de los averiados, cumplen las especificaciones técnicas de la instalación y las exigencias de reglamentos y normativas aplicables si las hubiese.						
	6.5. Se comprueba el funcionamiento correcto de la instalación de intercomunicación y de las protecciones de los equipos después de la reparación efectuada.						
	6.6. Se sigue la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.						
	6.7. El informe de las operaciones realizadas en la instalación, recoge la información necesaria con la precisión requerida y en el formato correspondiente.						

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
BLOQUE 7 Realizar el montaje de instalaciones de megafonía en edificios, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios para una audición de calidad.	7.1. La programación de tareas y su secuencia permiten reducir los costes de ejecución.						
	7.2. Los acopios de materiales se realizan según el plan de montaje y el listado de materiales.						
	7.3. Se sigue la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.						
	7.4. Los replanteos y ubicación de las canalizaciones y demás elementos (micrófonos, amplificadores, mezcladores, ecualizadores, altavoces) de la instalación se realizan utilizando los recursos mínimos necesarios.						
	7.5. La ubicación y orientación de los altavoces se realiza teniendo en cuenta las medidas realizadas con el sonómetro y se evitan los ecos.						
	7.6. Los módulos y elementos instalados están situados y conectados donde les corresponde, sus características técnicas son las adecuadas, las conexiones y cableados se realizan según los esquemas y características del cable, asegurando la fiabilidad de las conexiones y considerando las especificaciones de los equipos a instalar.						
	7.7. Las pruebas de puesta en marcha de la instalación se realizan siguiendo los procedimientos oportunos realizando los ajustes necesarios para asegurar la calidad en la audición.						
	7.8. El informe de puesta en marcha recoge la información necesaria, con la precisión requerida y en el formato correspondiente, así como la aceptación de la instalación por parte del cliente.						
BLOQUE 8 Mantener y reparar la instalación de los equipos de megafonía en edificios, siguiendo la documentación técnica y utilizando las herramientas e instrumentos adecuados para conseguir el correcto funcionamiento de los mismos.	8.1. El mantenimiento se realiza siguiendo las instrucciones de la documentación técnica en cuanto a operaciones a realizar, modo de realización y periodicidad de las mismas.						
	8.2. Se comprueba que los valores de magnitudes eléctricas y sonoras medidas con los instrumentos adecuados cumplen las especificaciones técnicas de los equipos instalados y las instrucciones de reglamentos y normativas específicas aplicables, y se corrige su regulación de no ser así.						
	8.3. Ante una avería detectada en una instalación se diagnostica la causa de la misma (utilizando los procedimientos, instrumentos y medios oportunos), se corrige el problema en un tiempo adecuado al tipo de avería y se verifica que la calidad de la audición es la prevista.						
	8.4. En la reparación se comprueba que los nuevos componentes, módulos y elementos, sustitutos de los averiados, cumplen las especificaciones técnicas de la instalación y las exigencias de reglamentos y normativas aplicables si las hubiese.						
	8.5. Se sigue la normativa sobre seguridad e higiene en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.						
	8.6. El informe de las operaciones realizadas en la instalación recoge la información necesaria con la precisión requerida y en el formato correspondiente.						

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
BLOQUE 9 Realizar el montaje de instalaciones de energía solar fotovoltáica en edificios, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, asegurando su correcto funcionamiento y óptimo rendimiento.	9.1. Los acopios de materiales se realizan según el plan de montaje y el listado de materiales.						
	9.2. La programación de tareas y su secuencia permiten reducir los costes de ejecución.						
	9.3. Se sigue la normativa sobre seguridad en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.						
	9.4. Los replanteos y ubicación de las canalizaciones, paneles, soportes y demás elementos (reguladores, convertidores, acumuladores, receptores) de la instalación se realizan utilizando los recursos mínimos necesarios y garantizando la seguridad mecánica y eléctrica de la instalación.						
	9.5. Los ajustes mecánicos y la orientación de los paneles solares se realiza asegurando el máximo aprovechamiento y captación de la energía solar de acuerdo con las especificaciones del proyecto						
	9.6. Los elementos y módulos de la instalación están correctamente situados, sus características técnicas son las adecuadas y los cableados y conexionados se realizan de acuerdo con los esquemas y características del cable, asegurando la fiabilidad de las conexiones y considerando las especificaciones de los equipos a instalar.						
	9.7. Las pruebas de puesta en marcha de la instalación se realizan siguiendo los procedimientos previstos, asegurando el rendimiento previsto de la instalación en la captación de energía solar.						
	9.8. El informe de puesta en marcha recoge la información necesaria, con la precisión requerida y en el formato correspondiente, así como la aceptación de la instalación por parte del cliente.						
BLOQUE 10 Mantener y reparar las instalaciones de los equipos de energía solar fotovoltaica, siguiendo la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios para conseguir el correcto funcionamiento de la instalación.	10.1. El mantenimiento se realiza siguiendo las instrucciones de la documentación técnica en cuanto a operaciones a realizar (conexionado, aislamiento, limpieza de paneles, bornes de baterías, etc.), modo de realización y periodicidad de las mismas.						
	10.2. Se comprueba que los valores de magnitudes eléctricas medidas con el multímetro cumplen las especificaciones técnicas de los equipos instalados y las instrucciones de reglamentos y normativas específicas aplicables.						
	10.3. Se comprueba con los instrumentos adecuados que la orientación e inclinación de los paneles solares cumple con las especificaciones de la documentación técnica. En caso contrario se efectúan las modificaciones necesarias.						
	10.4. Ante una avería detectada en una instalación de energía solar se diagnostica la causa de la misma (utilizando los procedimientos, instrumentos y medios oportunos), se corrige el problema en un tiempo adecuado al tipo de avería y se verifica que el funcionamiento y el rendimiento energético son los previstos.						
	10.5. En la reparación se comprueba que los nuevos componentes, módulos y elementos, sustitutos de los averiados, cumplen las especificaciones técnicas de la instalación y las exigencias de reglamentos y normativas aplicables si las hubiese.						
	10.6. Se comprueba el funcionamiento correcto de los dispositivos de protección después de la reparación efectuada.						
	10.7. El informe de las operaciones realizadas en la instalación recoge la información necesaria con la precisión requerida y en el formato correspondiente.						
	10.8. Se sigue la normativa sobre seguridad en el trabajo y se eligen las prendas, accesorios y herramientas adecuadas.						

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
BLOQUE 11 Realizar el montaje de instalaciones de seguridad en el entorno de edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios, asegurando la fiabilidad en el funcionamiento de la instalación	11.1. La programación de tareas y su secuencia permiten reducir los costes de ejecución.						
	11.2. Los acopios de materiales se realizan de acuerdo al plan de montaje y el listado de materiales.						
	11.3. Los replanteos y ubicación de las canalizaciones y demás elementos (detectores, sensores, centralitas de alarma, dispositivos de aviso) de la instalación, se realizan logrando la mayor rentabilidad de los recursos y garantizando la seguridad eléctrica y mecánica del montaje.						
	11.4. Se sigue la normativa sobre seguridad en el trabajo y se eligen las prendes, accesorios y herramientas adecuadas.						
	11.5. Los módulos y elementos instalados están correctamente situados, sus características técnicas son las adecuadas, los cableados y conexionados se realizan de acuerdo con los esquemas y características del cable, asegurando la fiabilidad de las conexiones y considerando las especificaciones de los equipos a instalar.						
	11.6. Se consigue un correcto funcionamiento de los sensores, detectores y demás dispositivos, realizando para ello los ajustes y regulaciones necesarias según la documentación técnica.						
	11.7. Las pruebas de puesta en marcha de la instalación se realizan siguiendo los procedimientos oportunos, realizando los ajustes necesarios para asegurar la precisión y fiabilidad de funcionamiento prevista en el proyecto.						
	11.8. El informe de puesta en marcha recoge la información necesaria, con la precisión requerida, y en el formato correspondiente, así como la aceptación de la instalación por parte del cliente, garantizando la confidencialidad de la información suministrada.						
BLOQUE 12 Mantener y reparar la instalación de los equipos de seguridad de edificios, siguiendo la documentación técnica y utilizando las herramientas e instrumentos adecuados para conseguir el correcto funcionamiento de los mismos.	12.1. El mantenimiento se realiza siguiendo las instrucciones de la documentación técnica en cuanto a operaciones a realizar, modo de realización y periodicidad de las mismas.						
	12.2. Se comprueba que los valores de las señales eléctricas medidas con el multímetro cumplen las especificaciones técnicas de los equipos instalados y las instrucciones de reglamentos y normativas específicas aplicables.						
	12.3. Se realiza la limpieza de sensores y detectores, comprobando que las señales de los mismos llegan a las unidades receptoras y de procesamiento, que están debidamente programadas, consiguiéndose las alarmas, avisos y registros previstos en la documentación técnica con la calidad requerida.						
	12.4. Ante una avería detectada en una instalación se diagnóstica la causa de la misma (utilizando los procedimientos, instrumentos y medios oportunos), se corrige el problema en un tiempo adecuado al tipo de avería y se verifica que el funcionamiento y prestaciones de la instalación de seguridad son correctas.						
	12.5. En la reparación se comprueba que los nuevos componentes, módulos y elementos, sustitutos de los averiados, cumplen las especificaciones técnicas de la instalación y las exigencias de reglamentos y normativas aplicables.						
	12.6. Se sigue la normativa sobre seguridad en el trabajo y se eligen las prendes, accesorios y herramientas adecuadas						
	12.7. El informe de las operaciones efectuadas recoge la información necesaria con la precisión requerida y en el formato correspondiente						

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
BLOQUE 13 Elaborar la documentación técnica de pequeñas instalaciones singulares para edificios y viviendas de acuerdo con las especificaciones acordadas con el cliente, seleccionando los dispositivos y materiales con los costes establecidos, en el soporte adecuado y con los medios normalizados	13.1. Las características técnicas, coste y condiciones de pago de la instalación se acuerdan con el cliente y se recogen con precisión en el documento correspondiente al respecto.						
	13.2. La información necesaria (ubicación y distribución del edificio, características técnicas de los equipos y elementos, normativa aplicable) para la elaboración de la documentación técnica se recaba con la suficiente antelación.						
	13.3. Los dispositivos y materiales se seleccionan de acuerdo con la solución técnica adoptada, ajustándose al presupuesto y a los requerimientos funcionales acordados con el cliente.						
	13.4. Los croquis de la solución adoptada recogen, con la precisión requerida, la información correspondiente a la instalación que se va a construir.						
	13.5. La documentación recoge los cálculos, planos esquemas, listas de materiales y demás documentos en número y forma adecuados.						

GUÍA DE EVIDENCIAS DE COMPETENCIA

Familia Profesional:
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA/MONTAJE E INSTALACIONES

Título/ Certificado:
EQUIPOS E INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS/
ELECTRICISTA DE EDIFICIOS

GUIA DE EVIDENCIAS DEL MONTADOR, MANTENEDOR Y REPARADOR DE INSTALACIONES SINGULARES DE EDIFICIOS

BLOQUE DE COMPETENCIAS Nº 1. **"Realizar el montaje de instalaciones de antenas de radio y TV en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios y asegurando la calidad en la recepción de las señales."**

1.1 Consistencia en el desempeño profesional y situaciones relevantes para la evaluación.

El candidato deberá demostrar su competencia para realizar el montaje de instalaciones de antenas de radio y televisión tanto "terrestres", como "vía satélite" en un edificio de varias viviendas.

1.2 Especificaciones para obtención de evidencias de competencia relacionadas con saberes profesionales esenciales.

1.2.1 Mediante un ejercicio de simulación se aconseja comprobar la competencia para realizar los acopios de materiales en las distintas fases del montaje según los criterios de evaluación siguientes.

El candidato:

- Realiza los acopios según el plan de montaje evitando retrasos en la ejecución de la obra.
- Define los materiales y dispositivos de la instalación según las especificaciones técnicas del proyecto y en las cantidades necesarias.

Se aconseja recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre:

- Simbología utilizada en la caracterización de material y equipo eléctrico y electrónico en planes de montaje.
- Características técnicas y prestaciones más importantes de los materiales y equipos a instalar.

1.2.2 Mediante un ejercicio de simulación, en el que se le entregará al candidato un listado de: prendas, herramientas y accesorios de seguridad, se comprobará la competencia para seleccionar y utilizar aquellos elementos que le serán necesarios para cumplir con la normativa de seguridad, según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Selecciona sobre el listado aquellos elementos de seguridad obligatorios para la realización de su trabajo con completa seguridad.
- Demuestra, mediante ejercicio práctico, que sabe utilizar algunos de dichos elementos. En este caso el arnés y el casco de seguridad.

Se recomienda recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre utilización y características de homologación de los elementos de seguridad.

1.2.3 Mediante observación directa en el puesto de trabajo, se deberá comprobar la competencia para realizar los replanteos y ubicación de las canalizaciones, mástiles, antenas y demás elementos, de la instalación de televisión definida en el apartado 1.1, utilizando los mínimos recursos y garantizando todo tipo de seguridades (eléctrica, mecánica y de recepción), según los criterios de evaluación siguientes.

El candidato:

- Ubica, según la normativa ICT, y atendiendo a las condiciones del proyecto, las canalizaciones, tomas de usuarios, registros principales y secundarios, amplificadores, etc.
- Realiza la ubicación de los elementos respetando las normas de seguridad eléctrica y mecánica.
- Utiliza los recursos, tanto humanos como técnicos, adecuados a este tipo de instalación.
- Realiza la colocación de la antena, respetando las normas de seguridad mecánicas, eléctricas y de recepción.

Se aconseja recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre normativa ICT en los supuestos de aplicación al tipo de instalación indicado en el apartado 1.1.

En caso de no ser posible, la toma de evidencias en el puesto de trabajo, éstas se realizarán mediante un plano de alzado y planta de un edificio de varias viviendas, y especificaciones correspondientes a este tipo de instalación, para realizar el replanteo y ubicación de una instalación de antenas de TV terrestre y vía satélite, utilizando para ello los siguientes criterios de evaluación.

El candidato:

- Realiza el dibujo de ubicación de las canalizaciones por la zona adecuada, hace constar el tipo y número de ellas, todo ello de acuerdo con la normativa ICT.
- Indica los elementos de sujeción de dichas canalizaciones.
- Dibuja, en su lugar, los registros necesarios e indica el tipo de registro y sus características técnicas.
- Dibuja la disposición de las tomas de usuario y sus características técnicas, por lo menos en una de las viviendas.
- Indica los recursos que se van a utilizar en la instalación, tanto humanos como técnicos.
- Dibuja el lugar donde se va a instalar la antena, teniendo en cuenta las

medidas para evitar interferencias y cumplir con la normativa de seguridad eléctrica y mecánica.

1.2.4 Mediante un ejercicio práctico, en el que se proporciona la situación de la emisora o repetidor de TV terrestre, así como la posición de un determinado satélite, se aconseja comprobar la competencia para: *conseguir una correcta recepción, tanto de la señal de TV terrestre como de TVSAT*, según los criterios de evaluación siguientes.

El candidato:

- Utiliza correctamente el medidor de campo.
- Alinea la antena de TV terrestre para captar la máxima señal.
- Utiliza con corrección, tanto la brújula como el inclinómetro.
- Posiciona la parábola en la dirección del satélite previsto.
- Evita la existencia de interferencias o sombras en la señal en la medida de lo posible.

Se recomienda recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias sobre:

- Manejo de tablas para la determinación de la elevación y azimut de una antena parabólica, de foco centrado y off-set.
- Problemas más frecuentes encontrados en la captación y recepción de señales de radio y televisión.

1.2.5 Mediante un ejercicio práctico, en el que se entregará una instalación de TV de 4 usuarios, compuesta de antena, amplificador, derivadores y tomas de usuario, sin elementos de acoplo, se aconseja observar la competencia para *definir y colocar los diversos elementos de acoplo de impedancias necesarios en la instalación*, según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Define correctamente los diferentes elementos de acoplo necesarios.
- Utiliza y conecta correctamente los elementos de acoplo.

Se recomienda recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias sobre la utilidad de los acopladores sus características y tipos.

1.2.6 Mediante un ejercicio práctico, en el que se entregará una antena de TV colocada en un soporte con una toma de tierra simulada, se aconseja observar la competencia para *realizar la puesta a tierra de una antena de TV según la normativa vigente*, según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato observa las especificaciones de la normativa vigente y:

- Emplea la sección necesaria.
- Utiliza el tipo de canalización y trazado adecuado.
- Realiza las conexiones de forma correcta.

Se recomienda recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre:

- Manejo y utilización del "telurómetro".
- Aspectos esenciales de los reglamentos sobre las puestas a tierra en este tipo de instalaciones.

1.2.7 Mediante observación en el puesto de trabajo, se comprobará la competencia para: *realizar correctamente cableados y conexiones en función de los esquemas, asegurando la fiabilidad de las conexiones*, según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Realiza el cableado conforme a los esquemas de la instalación.
- Realiza el conexionado con total fiabilidad, independiente del tipo de cable utilizado y del elemento a conexionar, respetando las especificaciones técnicas del Proyecto.
- Utiliza el cable adecuado a las características indicadas en la instalación.
- Utiliza el tipo de canalización y trazado adecuado.

En caso de no ser posible, la toma de evidencias en el puesto de trabajo, estas se realizarán mediante un ejercicio práctico, en el que se entregará el plano de montaje de una instalación, con todos los elementos necesarios para su cableado y conexionado, considerando los anteriores criterios de evaluación.

1.2.8 Mediante observación en el puesto de trabajo, se deberá comprobar la competencia para *realizar la puesta en marcha de las distintas partes de la instalación mediante un protocolo definido*, según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Realiza los procedimientos de ajuste y medida adecuados para asegurar un nivel de calidad y correcto funcionamiento de la instalación.
- Comprueba la correcta disposición de los distintos elementos de la instalación así como de sus alimentaciones.
- Comprueba el montaje de las distintas protecciones de la instalación.
- Comprueba que se han utilizado los mismos o similares elementos de la instalación, a los descritos en las especificaciones técnicas del proyecto.
- Utiliza las herramientas y aparatos adecuados en los distintos procesos de la puesta en marcha.

Se aconseja recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias del conocimiento sobre:

- Niveles de señal adecuados en las tomas de TV.
- Problemática existente para conseguir el de nivel de señal adecuado en las tomas de TV.
- Utilización y manejo del medidor de campo.

En el caso de *no ser posible la toma de evidencia en el puesto de trabajo,* se aconseja que éstas sean obtenidas mediante una *prueba de simulación*, que consistiría en la realización de la puesta en marcha de una instalación de TV con amplificadores monocanales montada en un bastidor de antenas (instalación básica), en la que previamente se le ha entregado al candidato un esquema eléctrico de la instalación, utilizando los mismos criterios de evaluación definidos para la recogida de evidencias en el puesto de trabajo.

1.2.9 Mediante prueba escrita se aconseja comprobar la competencia para *realizar un informe de puesta en marcha de una instalación básica,* según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Realiza un documento con un formato acorde a esta aplicación.
- Recoge de forma clara y precisa la información necesaria.
- Prevé un apartado de aceptación del cliente.

1.3 La competencia correspondiente al bloque nº 1 podrá ser atribuida al candidato, si éste demuestra la posesión de experiencia profesional relacionada con dicho bloque, válida, suficiente , fiable y actual (3 años, como mínimo). Para ello, el evaluador deberá obtener además obligatoriamente, al menos una de las evidencias indicadas en los apartados anteriores de este bloque.

BLOQUE DE COMPETENCIAS Nº 2. "**Realizar el mantenimiento y reparación de instalaciones de antenas de radio y TV en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios y asegurando la calidad en la recepción de las señales.**"

2.1 Consistencia en el desempeño profesional y situaciones relevantes para la evaluación.

El candidato deberá demostrar su competencia para realizar el mantenimiento y reparación de instalaciones de antenas de radio y televisión, tanto "terrestres" como "vía satélite" en un edificio de varias viviendas.

2.2 Especificaciones para obtención de evidencias de competencia, relacionadas con saberes profesionales esenciales.

2.2.1 Mediante una prueba práctica, sobre una pequeña instalación, que posea los elementos básicos, la cual presente dos averías (una de conexionado y otra de un elemento defectuoso), se aconseja comprobar la competencia para *detectar y reparar las averías en un tiempo prudencial, comprobando el correcto funcionamiento de dicha instalación,* según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Utiliza los procedimientos, instrumentos y medios oportunos para identificar la avería.
- Diagnostica las causas probables de la misma e informa al usuario de la instalación de dichas causas.
- Procede a la reparación en un tiempo adecuado al tipo de avería.
- Verifica el funcionamiento correcto de la instalación.

Se aconseja recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre:

- Tipos de averías más frecuentes en este tipo de instalaciones.
- Soluciones técnicas a las situaciones problemáticas que se dan en este tipo de instalaciones
- Manejo del medidor de campo. (Esta evidencia es de aplicación solamente al bloque de competencias número 2.)

2.2.2 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.2.

2.3 La competencia correspondiente al bloque nº 2 podrá ser atribuida al candidato, si éste demuestra que posee experiencia profesional relacionada con dicho bloque válida, suficiente, actual y fiable (3 años, como mínimo). Para ello, el evaluador deberá obtener además obligatoriamente, al menos una de las evidencias indicadas en los apartados anteriores de este bloque.

BLOQUE DE COMPETENCIAS Nº 3. "**Realizar el montaje de instalaciones de telefonía en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios y asegurando la calidad de la comunicación.**"

3.1 Consistencia en el desempeño profesional y situaciones relevantes para la evaluación.

El candidato deberá demostrar su competencia para realizar el montaje de una instalación de telefonía en un edificio, en el cual uno de los abonados disponga de una centralita privada.

3.2 Especificaciones para obtención de evidencias de competencia, relacionadas con saberes profesionales esenciales.

3.2.1 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.1.

3.2.2 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.2.

3.2.3 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.7, añadiendo el siguiente criterio:

- Realiza con corrección el conexionado de la centralita.

3.2.4 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.8, añadiendo el siguiente criterio:

- Comprueba el buen funcionamiento de la centralita.

Se recomienda recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre:

- Tipos de centrales privadas de telefonía.
- Partes de la red de abonados.

3.2.5 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.9.

3.3 La competencia correspondiente al bloque nº 3 podrá ser atribuida al candidato, si éste demuestra que posee experiencia profesional relacionada con dicho bloque, válida, suficiente, actual y fiable (3 años, como mínimo). Para ello, el evaluador deberá obtener además obligatoriamente, al menos una de las evidencias indicadas en los apartados anteriores de este bloque.

BLOQUE DE COMPETENCIAS Nº 4. "**Realizar el mantenimiento y reparación de instalaciones de telefonía en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios y asegurando la calidad de la audición.**"

4.1 Consistencia en el desempeño profesional y situaciones relevantes para la evaluación.

El candidato deberá demostrar su competencia para realizar el mantenimiento y reparación de instalaciones de telefonía en edificios, en los cuales uno de los abonados disponga de una centralita privada.

4.2 Especificaciones para obtención de evidencias de competencia relacionadas con saberes profesionales esenciales.

4.2.1 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 2.2.1. Adicionalmente se aconseja recoger evidencias de conocimiento sobre "protecciones utilizadas en instalaciones de telefonía"

4.2.2 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.2.

4.3 La competencia correspondiente al bloque nº 4 podrá ser atribuida al candidato, si éste demuestra que posee experiencia profesional relacionada con dicho bloque, válida, suficiente, actual y fiable (3 años, como mínimo). Para ello, el evaluador deberá obtener además obligatoriamente, al menos una de las evidencias indicadas en los apartados anteriores de este bloque.

BLOQUE DE COMPETENCIAS Nº 5. "**Realizar el montaje de instalaciones de intercomunicación en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios y asegurando la calidad de la comunicación.**"

5.1 Consistencia en el desempeño profesional y situaciones relevantes para la evaluación.

El candidato deberá demostrar su competencia para realizar el montaje de una instalación de video-portero para varias viviendas..

5.2 Especificaciones para obtención de evidencias de competencia relacionadas con saberes profesionales esenciales.

5.2.1 UTILIZAR ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.1

5.2.1 Mediante observación directa en el puesto de trabajo, se deberá comprobar la competencia para *realizar los replanteos y ubicar las canalizaciones, centralita, videoporteros y demás elementos de la instalación, utilizando los mínimos recursos y garantizando la perfecta comunicación de los usuarios,* según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Ubica, según normas, las canalizaciones, centralita, video-portero, monitores, etc., respetando las normas de seguridad eléctrica, mecánica y atendiendo a las especificaciones de los elementos.
- Utiliza los recursos, tanto humanos como técnicos, adecuados a este tipo de instalación.

Se recomienda recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre:

- Tipos de instalaciones y esquemas de intercomunicación.
- Problemas más comunes en el trazado y soluciones a adoptar en este tipo de instalaciones.

En caso de no ser posible la toma de evidencias en el puesto de trabajo, éstas se obtendrán mediante un plano de alzado y planta de un edificio de varias viviendas, y especificaciones correspondientes a este tipo de instalación, según los criterios de evaluación siguientes.

El candidato:

- Realiza el dibujo de ubicación de las canalizaciones por la zona adecuada, y hace constar el tipo y número de ellas.
- Dibuja en su lugar los registros necesarios, e indica el tipo de registro y sus características técnicas.
- Dibuja la disposición de la centralita, monitores, video-portero, etc.
- Indica los recursos que se van a utilizar en la instalación, tanto humanos como técnicos.

5.2.3 Mediante observación en el puesto de trabajo, se deberá comprobar la competencia para: *realizar correctamente cableados y conexiones en función de los esquemas, asegurando la fiabilidad de las conexiones y la idoneidad de las características técnicas de los elementos utilizados*, según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Realiza el cableado conforme a los esquemas de la instalación.
- Realiza el conexionado con total fiabilidad, independiente del tipo de cable utilizado y del elemento a conexionar.
- Utiliza el cable adecuado a las características indicadas en la instalación.
- Las características técnicas de los elementos que utiliza, monitores, centralita, videoportero, etc., son los especificados en la instalación.

En caso de no ser posible, la toma de evidencias en el puesto de trabajo, éstas se obtendrán mediante un ejercicio práctico, en el que se entregará el plano de montaje de una instalación, con todos los elementos necesarios para su cableado y conexionado, utilizando los anteriores criterios de evaluación.

5.2.4 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.2

5.2.5 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.8.

Se conseja recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre:

- Tipo de videoportero e intercomunicadores.
- Tipos de instalaciones de intercomunicación y características de las mismas.

5.2.6 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.9.

5.3 La competencia correspondiente al bloque nº 5 podrá ser atribuida al candidato si demuestra la posesión de experiencia profesional relacionada con dicho bloque, válida, suficiente, fiable y actual (3 años, como mínimo). Para ello, el evaluador deberá obtener además obligatoriamente al menos una de las evidencias indicadas en los apartados anteriores de este bloque

BLOQUE DE COMPETENCIAS Nº 6. "**Mantener y reparar las instalaciones de intercomunicación en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios y asegurando la calidad en la comunicación.**"

6.1 Consistencia en el desempeño profesional y situaciones relevantes para la evaluación.

El candidato deberá demostrar su competencia para realizar el mantenimiento y la reparación de una instalación de video-portero para varias viviendas.

6.2 Especificaciones para obtención de evidencias de competencia relacionadas con saberes profesionales esenciales.

6.2.1 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 2.2.1.

6.2.2 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.2.

6.3 La competencia correspondiente al bloque nº 6 podrá ser atribuida al candidato si éste demuestra la posesión de experiencia profesional relacionada con dicho bloque, válida suficiente, fiable y actual (3 años, como mínimo). Para ello, el evaluador deberá obtener además obligatoriamente al menos una de las evidencias indicadas en los apartados anteriores de este bloque.

BLOQUE DE COMPETENCIAS Nº 7. "**Realizar el montaje de instalaciones de megafonía en edificios, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios para una audición de calidad.**"

7.1 Consistencia en el desempeño profesional y situaciones relevantes para la evaluación.

El candidato deberá demostrar su competencia para realizar el montaje de instalaciones de megafonía, de control distribuido o control centralizado, en edificios o locales.

7.2 Especificaciones para obtención de evidencias de competencia relacionadas con saberes profesionales esenciales.

7.2.1 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.1.

7.2.2 UTILIZARLAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.2.

7.2.3 Mediante observación en el puesto de trabajo, se deberá comprobar la competencia para *realizar correctamente los replanteos y la ubicación de todos los elementos de la instalación, atendiendo a la homogeneización del nivel sonoro en todo el local y a la ausencia de ecos,* según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Realiza correctamente la ubicación de las canalizaciones, altavoces y demás elementos, en función de las especificaciones de la instalación contenidas en el proyecto.

- Comprueba los niveles sonoros en varios puntos del local, realizando los ajustes necesarios.
- Comprueba la ausencia de ecos y toma las medidas oportunas para evitarlos.

En caso de no ser posible la toma de evidencias en el puesto de trabajo, éstas se aconseja sean obtenidas mediante una prueba de simulación, que consistiría en la entrega al candidato de un plano de alzado y planta de un edificio de varias plantas, con especificaciones correspondientes a un tipo de instalación de megafonía de control distribuido para realizar el replanteo y ubicación, tomando los siguientes criterios de evaluación.

- Realiza el dibujo de las canalizaciones por la zona adecuada.
- Indica los elementos de sujeción de dichas canalizaciones.
- Indica la disposición de los mandos, central, altavoces, por lo menos en una de las plantas.
- Indica las cajas y registros necesarios en la instalación.

Se recomienda recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre:

- Normativa de instalación.
- Técnicas a utilizar para evitar ecos.
- Problemáticas existentes y soluciones en la realización del trazado de instalaciones de megafonía.

7.2.4 Mediante observación en el puesto de trabajo, se deberá comprobar la competencia para *realizar correctamente cableados y conexiones en función de los esquemas, asegurando la fiabilidad de las conexiones y la idoneidad de las características técnicas de los elementos utilizados así como su ubicación,* según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Realiza el cableado conforme a los esquemas de la instalación, centralizada o distribuida.
- Realiza el conexionado con total fiabilidad, independiente del tipo de cable utilizado y del elemento a conexionar.
- Utiliza el cable adecuado a las características indicadas en la instalación.
- Las características técnicas de los elementos que utiliza, centralita, amplificadores, micrófonos, altavoces, etc., son los especificados en la instalación.

En caso de no ser posible, la toma de evidencias en el puesto de trabajo, éstas se obtendrán mediante una prueba práctica, en la que se entregará el plano de montaje de una instalación, con todos los elementos necesarios para su cableado y conexionado, tomando los anteriores criterios de evaluación.

7.2.5 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.8, añadiendo el siguiente criterio de evaluación:

- Toma medidas de una fuente sonora con el sonómetro, y comprueba el valor del nivel sonoro emitido.
- Se aconseja recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre:
- Situaciones problemáticas más comunes en la puesta en marcha de las instalaciones y soluciones que se deben adoptar.
- Interpretación de medidas eléctricas y sonoras.

7.2.6 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.9.

7.3 La competencia correspondiente al bloque nº 7 podrá ser atribuida al candidato, si éste demuestra la posesión de experiencia profesional relacionada con dicho bloque, válida, suficiente, actual y fiable (3 años, como mínimo). Para ello, el evaluador deberá obtener además obligatoriamente, al menos una de las evidencias indicadas en los apartados anteriores de este bloque.

BLOQUE DE COMPETENCIAS Nº 8. "**Mantener y reparar la instalación de los equipos de megafonía en edificios, siguiendo la documentación técnica y utilizando las herramientas e instrumentos adecuados para conseguir el correcto funcionamiento de los mismos".**

8.1 Consistencia en el desempeño profesional y situaciones relevantes para la evaluación.

El candidato deberá demostrar su competencia para realizar el mantenimiento y la reparación de una instalación de megafonía, de control distribuido o control centralizado, en edificios o locales.

8.2 Especificaciones para obtención de evidencias de competencia relacionadas con saberes profesionales esenciales.

8.2.1 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 2.2.1.

Añadir en evidencias de conocimiento el manejo del medidor de impedancias en líneas de 70 y 100 voltios

8.2.2 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.2.

8.3 La competencia correspondiente al bloque nº 8 podrá ser atribuida al candidato si éste demuestra la posesión de experiencia profesional relacionada con dicho bloque, válida, suficiente, actual y fiable (3 años, como mínimo). Para ello, el evaluador deberá obtener además obligatoriamente, al menos una de las evidencias indicadas en los apartados anteriores de este bloque.

BLOQUE DE COMPETENCIAS Nº 9. **"Realizar el montaje de instalaciones de energía solar fotovoltaica en edificios, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, asegurando su correcto funcionamiento y óptimo rendimiento."**

9.1 Consistencia en el desempeño profesional y situaciones relevantes para la evaluación.

El candidato deberá demostrar su competencia para realizar el montaje de instalaciones de energía solar fotovoltaica con acumuladores, para una vivienda unifamiliar de uso permanente.

9.2 Especificaciones para obtención de evidencias de competencia relacionadas con saberes profesionales esenciales.

9.2.1 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.1.

9.2.2 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.2.

9.2.3 Mediante observación en el puesto de trabajo, se deberá comprobar la competencia para *realizar correctamente el replanteo y la ubicación de canalizaciones, paneles y demás elementos* según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Realiza, según especificaciones del RBT, la ubicación (tipo y número) de las canalizaciones necesarias.
- Ubica los acumuladores, atendiendo a criterios de seguridad, facilidad de mantenimiento y ventilación.
- Coloca los paneles, reguladores, convertidores, cajas de distribución, tomas de la instalación, etc., según especificaciones del RBT y atendiendo a criterios de aprovechamiento óptimo de la energía generada.
- Los recursos utilizados, humanos y técnicos, son los adecuados a ese tipo de instalación.

En caso de no ser posible la toma de evidencias en el puesto de trabajo, éstas se obtendrán mediante un plano de alzado y planta de una vivienda unifamiliar, y especificaciones correspondientes a este tipo de instalación, considerando los siguientes criterios de evaluación:

- Realiza el dibujo de las canalizaciones por la zona adecuada, haciendo constar: el tipo y número de ellas, para que cumpla con las especificaciones del RBT.
- Dibuja, en su lugar, los diversos elementos de que conste la instalación, paneles, soportes, acumuladores, etc., según las especificaciones técnicas del RBT.
- Indica los recursos que se van a utilizar en la instalación, humanos y técnicos.

Se recomienda recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre:

- Colocación de acumuladores según sus características.
- Colocación de reguladores y convertidores en función de sus características técnicas.
- Tipos de bastidores y procedimientos de montaje.

9.2.4 Mediante ejercicio de simulación se aconseja comprobar la competencia para *realizar los ajustes mecánicos y de orientación de paneles fotovoltaicos en función de las especificaciones del proyecto*, según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Utiliza el inclinómetro y la brújula, para orientar correctamente los paneles y lograr así el máximo aprovechamiento de la energía solar
- Realiza una correcta sujeción de los bastidores y de las placas solares.

Se recomienda recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre:

- Manejo de las tablas de radiación.
- Influencias de la orientación e inclinación de los paneles sobre la producción de energía eléctrica.

9.2.5 Mediante observación en el puesto de trabajo, se deberá comprobar la competencia para *realizar correctamente cableados y conexiones en función de los esquemas, asegurando la fiabilidad de las conexiones y la idoneidad de las características técnicas de los elementos utilizados,* según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Realiza el cableado conforme a los esquemas de la instalación,
- Realiza el conexionado con total fiabilidad, independiente del tipo de cable utilizado y del elemento a conexionar.
- Utiliza el cable adecuado a las características indicadas en la instalación.
- Las características técnicas de los elementos que utiliza, paneles, baterías, reguladores, etc., son las especificadas en la instalación.
- Los elementos y módulos de la instalación están correctamente situados.

En caso de no ser posible la toma de evidencias en el puesto de trabajo, éstas se obtendrán mediante un ejercicio práctico, en el que se entregará el plano de montaje de una instalación, con todos los elementos necesarios para su cableado y conexionado, considerando los anteriores criterios de evaluación.

9.2.6 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.8.

Se aconseja recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre:

- Métodos de verificación de la producción energética de los paneles solares.
- Verificación de los consumos energéticos en los distintos receptores.

9.2.7 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.9.

9.3 La competencia correspondiente al bloque nº 9 podrá ser atribuida al candidato si éste demuestra la posición de experiencia profesional relacionada con dicho bloque, válida, suficiente, actual y fiable (3 años, como mínimo). Para ello, el evaluador deberá obtener además obligatoriamente, al menos una de las evidencias indicadas en los apartados anteriores de este bloque

BLOQUE DE COMPETENCIAS Nº 10. **"Mantener y reparar las instalaciones de los equipos de energía solar fotovoltaica en edificios, siguiendo la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios para conseguir el correcto funcionamiento de la instalación."**

10.1 Consistencia en el desempeño profesional y situaciones relevantes para la evaluación.

El candidato deberá demostrar su competencia para realizar el mantenimiento y la reparación de una instalación de energía solar fotovoltaica con acumuladores, para un vivienda unifamiliar de uso permanente.

10.2 Especificaciones para obtención de evidencias de competencia relacionadas con saberes profesionales esenciales.

10.2.1 Mediante la *observación en el puesto de trabajo* se deberá comprobar la competencia para *realizar el mantenimiento de una instalación de energía solar fotovoltaica* con acumuladores, según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Realiza los procesos de mantenimiento siguiendo las instrucciones de la documentación técnica y del manual de mantenimiento en cuanto a operaciones a realizar.
- Utiliza los equipos y herramientas adecuados en las operaciones a realizar.

Se aconseja recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre aquellas operaciones de mantenimiento que, de no realizarse, afectan de una manera decisiva al correcto funcionamiento y viabilidad de la instalación.

En caso de *no ser posible la toma de evidencias en el puesto de trabajo,* se aconseja su comprobación mediante *una prueba de simulación*, que consistiría en la entrega al candidato de un instalación montada sobre bastidor, con especificaciones técnicas y de un manual de mantenimiento, en la que debe realizar las operaciones de mantenimiento utilizando los mismos criterios de evaluación para la recogida de evidencias que se hubieran utilizado en la observación del puesto de trabajo.

10.2.2 Mediante un *ejercicio de simulación* se aconseja comprobar la competencia para medir, y en su caso corregir, la orientación e inclinación de los paneles solares de una instalación de energía solar fotovoltaica (atendiendo a las especificaciones de la documentación técnica), según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Interpreta en la documentación técnica, las características de orientación e inclinación del bastidor de las placas solares.
- Utiliza los aparatos y herramientas adecuadas par comprobar la orientación e inclinación del bastidor.
- Realiza las modificaciones necesarias, en caso de que no cumpla con las condiciones de la documentación técnica.

Se aconseja recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre:

- Tipos de orientaciones de los bastidores de las placas solares fotovoltaicas.
- Influencia de la orientación de los paneles sobre la producción eléctrica de la instalación.
- Manejo de las tablas de radiación.

10.2.3 Mediante una prueba práctica, realizada sobre una pequeña instalación, que posea los elementos básicos, la cual presente dos averías (una de conexionado y otra de elemento defectuoso) se aconseja comprobar la competencia para *detectar y reparar las averías en un tiempo prudencial, comprobando el correcto funcionamiento de dicha instalación*, según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Utiliza los procedimientos, instrumentos y medios oportunos para identificar las averías.
- Diagnostica con precisión dichas averías.
- Realiza las reparaciones en un tiempo prudencial.
- Comprueba el correcto funcionamiento de los dispositivos de protección (diferenciales, magnetotérmicos y fusibles), así como del convertidor y regulador.

- Comprueba que los elementos sustituidos cumplen con las especificaciones de la instalación.
- Verifica el correcto funcionamiento y rendimiento de la instalación.

Se recomienda recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre el proceso seguido en el diagnóstico de averías, así como los tipos más frecuentes que se producen en las instalaciones de energía solar fotovoltaica.

10.2.4 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.2.

10.3 La competencia correspondiente al bloque nº 10 podrá ser atribuida al candidato, si éste demuestra la posesión de experiencia profesional relacionada con dicho bloque, válida, suficiente, fiable y actual (3 años, como mínimo). Para ello, el evaluador deberá obtener además obligatoriamente, al menos una de las evidencias indicadas en los apartados anteriores de este bloque

BLOQUE DE COMPETENCIAS Nº 11. "**Realizar el montaje de instalaciones de seguridad en edificios y viviendas, mediante la consulta de la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios, asegurando la fiabilidad en el funcionamiento, de la instalación.**"

11.1 Consistencia en el desempeño profesional y situaciones relevantes para la evaluación.

El candidato deberá demostrar su competencia para realizar el montaje de una instalación de seguridad anti-intrusión en una vivienda unifamiliar, o de una instalación anti-incendios en un local comercial.

11.2 Especificaciones para obtención de evidencias de competencia relacionadas con saberes profesionales esenciales.

11.2.1 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.1.

11.2.2 Mediante observación en el puesto de trabajo, se deberá comprobar la competencia *para realizar correctamente el replanteo y ubicación de las canalizaciones y de los distintos elementos de una instalación de seguridad anti-intrusión en una vivienda unifamiliar (o de una instalación anti-incendios para un local comercial),* según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Realiza el trazado de la instalación atendiendo a las condiciones del proyecto y ubica las canalizaciones, tipo y número, según las especificaciones de la instalación y la normativa vigente.
- Ubica los sensores, centralita de alarma, elementos de aviso, etc. según las especificaciones de la instalación y de la normativa vigente.
- Utiliza los recursos, tanto humanos como técnicos, adecuados a este tipo de instalación.
- Se garantiza la seguridad eléctrica y mecánica de la instalación.

En caso de no ser posible, la toma de evidencias en el puesto de trabajo, éstas se obtendrán mediante un plano de alzado y planta de una vivienda unifamiliar, y especificaciones correspondientes a este tipo de instalación, considerando los siguientes criterios de evaluación:

- Realiza el dibujo de las canalizaciones por la zona adecuada, haciendo constar el tipo y número de ellas, y las especificaciones que deberán cumplir.
- Dibuja en su lugar los diversos elementos de que conste la instalación, sensores, centralita de alarma, elementos de aviso, etc., haciendo constar el tipo y número de ellos, y las especificaciones que deberán cumplir.
- Indica los recursos técnicos que se van a utilizar en la instalación.

Se recomienda recoger mediante entrevista profesional, evidencias complementarias sobre:

- Funcionamiento básico y lugares de colocación de sensores y detectores, así como de la central de alarma.
- Canalizaciones utilizadas en los distintos tipos de centrales de alarmas.

11.2.3 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.2.

11.2.4 Mediante observación en el puesto de trabajo, se deberá comprobar la competencia para *realizar correctamente cableados y conexiones en función de los esquemas, asegurando la fiabilidad de las conexiones y la idoneidad de las características técnicas de los elementos utilizados*, según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Realiza el cableado conforme a los esquemas de la instalación,
- Realiza el conexionado con total fiabilidad, independiente del tipo de cable utilizado y del elemento a conexionar.
- Identifica e instala los sensores, centralita y elementos de aviso, según las especificaciones técnicas del proyecto.
- Toma las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de la instalación (sólo para las instalaciones anti-intrusión).

En caso de no ser posible, la toma de evidencias en el puesto de trabajo, éstas se obtendrán mediante un ejercicio práctico, en el que se entregará el plano de montaje de una instalación, con todos los elementos necesarios para su cableado y conexionado, tomando los anteriores criterios de evaluación.

11.2.5 Mediante *observación en el puesto de trabajo*, se deberá comprobar la competencia para *realizar las pruebas de puesta en marcha de las distintas partes de la instalación,* según los criterios de evaluación siguientes

El candidato:

- Garantiza la confidencialidad de la instalación (Solamente en el caso de las instalaciones anti-intrusión).
- Realiza los procedimientos de comprobación, ajuste y medida adecuados a los distintos elementos de la instalación, para asegurar el correcto funcionamiento de la misma
- Comprueba el correcto montaje de las distintas protecciones.
- Comprueba que se han utilizado los mismos o similares elementos en la instalación, a los descritos en las especificaciones técnicas del proyecto.
- Utiliza las herramientas y aparatos adecuados en los distintos procesos de la puesta en marcha.
- Comprueba la correcta disposición de los distintos elementos de la instalación.

Se recomienda recoger, mediante entrevista profesional, evidencias complementarias de conocimiento sobre tipos de centrales de alarma anti-intrusión o, en su caso, sobre lugares o zonas a cubrir por una alarma antirrobo.

En caso de no ser posible la toma de evidencias en el puesto de trabajo, se aconseja su obtención mediante una prueba de simulación, que consistiría en la realización de la puesta en marcha de una instalación de seguridad anti-intrusión, utilizando los mismos criterios de evaluación que se han descrito en la observación del puesto de trabajo.

11.2.6 SIRVEN LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.9. añadiendo el criterio de confidencialidad para el supuesto de alarmas anti-intrusión.

11.3 La competencia correspondiente al bloque nº 11 podrá ser atribuida al candidato, si éste demuestra la posesión de experiencia profesional relacionada con dicho bloque, válida, suficiente, fiable y actual (3 años, como mínimo). Para ello, el evaluador deberá obtener además obligatoriamente, al menos una de las evidencias indicadas en los apartados anteriores de este bloque

BLOQUE DE COMPETENCIAS Nº 12. **"Mantener y reparar la instalación de los equipos de seguridad en edificios, siguiendo la documentación técnica del proyecto, realizando las pruebas y ajustes necesarios para conseguir el correcto funcionamiento de los mismos."**

12.1 Consistencia en el desempeño profesional y situaciones relevantes para la evaluación.

El candidato deberá demostrar su competencia para realizar el mantenimiento y la reparación de una instalación anti-intrusión en una vivienda unifamiliar o de una instalación anti-incendios para un local comercial.

12.2 Especificaciones para obtención de evidencias de competencia relacionadas con saberes profesionales esenciales.

12.2.1 Mediante una prueba práctica realizada sobre una pequeña instalación que posea los sensores básicos de una instalación de seguridad anti-intrusión o anti-incendios, se aconseja comprobar la competencia para *realizar la correcta limpieza y ajuste de los sensores, en base a la documentación técnica de los elementos*, según los criterios de evaluación siguientes:

El candidato:

- Realiza la correcta limpieza de cada uno de los sensores.
- Realiza el ajuste con las herramientas adecuadas para no deteriorar los sensores y teniendo en cuenta la información técnica de los mismos para evitar su deterioro.
- Comprueba el correcto funcionamiento de cada sensor después de su ajuste.
- Comprueba que las señales de los sensores llegan a las unidades receptoras y éstas actúan consiguiendo las alarmas, avisos y registros previstos en la documentación técnica.
- Garantiza la confidencialidad de la instalación (sólo en instalaciones anti-intrusión).

12.2.2 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 2.2.1.

12.2.3 UTILIZAR LAS ESPECIFICACIONES DEL PUNTO 1.2.2.

12.3 La competencia correspondiente al bloque nº 12 podrá ser atribuida al candidato, si éste demuestra la posesión de experiencia profesional relacionada con dicho bloque, válida, suficiente, fiable y actual (3 años, como mínimo). Para ello, el evaluador deberá obtener además obligatoriamente, al menos una de las evidencias indicadas en los apartados anteriores de este bloque

BLOQUE DE COMPETENCIAS Nº13. **"Elaborar la documentación técnica de pequeñas instalaciones singulares para edificios y viviendas, de acuerdo con las especificaciones acordadas con el cliente, seleccionando los dispositivos y materiales con los costes establecidos, en el soporte adecuado y con los medios normalizados."**

13.1 Consistencia en el desempeño profesional y situaciones relevantes para la evaluación.

El candidato deberá demostrar su competencia para realizar croquis y esquemas de pequeñas instalaciones, correspondientes a los bloques de competencia en los que haya pasado a la fase de intervención, con las características que se indican en los aparatos 1.1, 3.1, 5.1, 7.1, 9.1, 11.1 y 12.1.

13.2 Especificaciones par la obtención de evidencias de competencia relacionadas con saberes profesionales esenciales.

Mediante una prueba se aconseja comprobar la competencia para realizar croquis y esquemas de las instalaciones singulares de que se trate, de las cuales se le habrá proporcionado los datos técnicos básicos, de acuerdo con los siguientes criterios de evaluación.

El candidato en los croquis y esquemas que realiza:

- Utiliza la simbología adecuada al tipo de instalación.
- Identifica con precisión cada uno de los elementos que configuran la instalación de que se trate.
- En los esquemas eléctricos unifilares figuran las características técnicas de todos los elementos de que consta la instalación.
- En los esquemas eléctricos multifilares los elementos están correctamente conectados para permitir el funcionamiento previsto de la instalación de que se trate.

13.3 La competencia correspondiente al bloque nº 13 podrá ser atribuida al candidato, si éste demuestra la posesión de experiencia profesional relacionada con dicho bloque, válida, suficiente, fiable y actual (3 años, como mínimo). Para ello, el evaluador deberá obtener además obligatoriamente, al menos una de las evidencias indicadas en los apartados anteriores de este bloque.

Familia Profesional:

IMAGEN PERSONAL / SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES

UC del Título de FP Técnico en Peluquería	**UC del Certificado de Profesionalidad** Peluquero/a
Cambiar total o parcialmente el color del cabello	Colorear y decolorar el cabello total o parcialmente.
Cortar el cabello en función del estilo seleccionado y aplicar técnicas de arreglo y rasurado de barba y bigote	Cortar el cabello adaptándolo al gusto, estilo, moda y personalidad del cliente; rasurar y arreglar barbas, bigotes y patillas

CONTENIDO:

- Referente de Competencia
- Cuestionario de Autoevaluación
- Guía de Evidencias de la Competencia

GRUPO DE TRABAJO TÉCNICO

José Ramón Álvarez Fernández	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Leocadio Brun Muñoz	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Elena Martín Checa	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Marina Sastre Hernangómez	Dirección General de Educación Formación Profesional e Innovación Educativa Ministerio de Educación y Ciencia
Berta Jiménez Gancedo	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
José Luis Luquero Velázquez	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Emilio Souto	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Juan Pedro Teruel Botella	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Cristina Vázquez Blanco	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

GRUPO DE EXPERTOS

Francisco Javier Fernández Jareño	Evaluador	Castilla-La Mancha
Aurelia López Vázquez	Experto	Galicia

REFERENTE DE COMPETENCIA

1ª PARTE

Familia Profesional:

IMAGEN PERSONAL / SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES

Título/ Certificado:

PELUQUERÍA / PELUQUERO/A

1. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

Se incluyen las denominaciones que aparecen en los Reales Decretos tanto del título como del certificado correspondiente.

UC del Título de FP Técnico en Peluquería	**UC del Certificado de Profesionalidad** Peluquero/a
Cambiar total o parcialmente el color del cabello	Colorear y decolorar el cabello total o parcialmente.
Cortar el cabello en función del estilo seleccionado y aplicar técnicas de arreglo y rasurado de barba y bigote	Cortar el cabello adaptándolo al gusto, estilo, moda y personalidad del cliente; rasurar y arreglar barbas, bigotes y patillas

2. DESCRIPCIÓN DE LOS BLOQUES DE COMPETENCIA PERTENECIENTES A:

UC3: "CAMBIAR TOTAL O PARCIALMENTE EL COLOR DEL CABELLO"

UC6: "COLOREAR Y DECOLORAR EL CABELLO TOTAL O PARCIALMENTE"

BLOQUE 1: "Analizar y determinar las características y estado del cabello y cuero cabelludo del cliente, para realizar posteriormente cambios de color."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
1.1 Observa visualmente y al tacto: - El grado de porosidad. - Los procesos físicos y químicos sufridos anteriormente.	***
1.2 Clasifica el tono natural o artificial del cliente en la escala básica de color y matiz.	***
1.3 Calcula la proporción de canas en el cabello del cliente y en caso de cabello teñido anteriormente, compara el tono base con el de la raíz.	***
1.4 Realiza un test de tolerancia al tinte en personas que no se han teñido anteriormente o que hace tiempo que no lo han hecho.	***
1.5 Determina la necesidad de aplicar técnicas previas a la coloración (precoloración, decoloración, mordentado, decapado, etc.)	***

BLOQUE 2: "Determinar el tipo o proceso de coloración o decoloración que garantiza la consecución del resultado previsto."

Ponderación: **

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
2.1 Tiene en cuenta las características y estado del cabello: - La duración del resultado. - Zonas y proporción de cabello que pretenden cambiar de color. - Las características físicas y estilo del cliente.	***
2.2 Toma una decisión conjunta entre cliente y profesional, previa presentación de cartas de color.	*

BLOQUE 3: "Seleccionar y preparar los productos cosméticos necesarios para el proceso de cambio de color."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
3.1 Determina la concentración del producto oxidante en función de las características del cabello, del resultado pretendido y de las especificaciones del laboratorio del fabricante del producto.	***
3.2 Determina los colores que hay que mezclar y sus proporciones en función de la técnica, de las características del cabello, del resultado pretendido y de las especificaciones del laboratorio fabricante del producto.	***
3.3 Realiza los cálculos matemáticos precisos para obtener las diluciones o mezclas homogéneas de los productos cosméticos que optimice los resultados.	****
3.4. Realiza la operaciones anteriores en condiciones de seguridad e higiene adecuadas.	**

BLOQUE 4: "Aplicar las técnicas específicas para cada proceso de cambio de color del cabello u otro tipo de pelo."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
4.1 Acomoda al cliente en posición anatómica adecuada y lo protege para la ejecución del proceso de cambio de color, utilizando los accesorios y elementos adecuados en función de los requerimientos de la técnica.	*
4.2 Utiliza útiles y aparatos de forma diestra y secuenciada, según protocolo de trabajo y en condiciones de seguridad e higiene.	**
4.3 Aplica técnicas previas a la coloración (precoloración, decoloración, mordentado y decapado), adecuadas para obtener un resultado óptimo.	***
4.4 Aplica las técnicas de coloración y decoloración, total y permanente del cabello, teniendo en cuenta: - La aplicación de la mezcla, de manera homogénea y secuencializada según las particiones realizadas. - El tiempo de exposición del producto, comprobando periódicamente la evolución del proceso y modificando el tiempo si procede.	***
4.5 En caso de transformación del color de barba, bigote y cejas, aplicar los productos cosméticos adecuados, atendiendo a las peculiaridades del cliente y a las especificaciones del fabricante, con las precauciones que requiere la manipulación de las zonas en las que se realiza el proceso.	**
4.6 Realizar cambios de color parciales, aplicando distintas técnicas (mechas con gorro, papel de aluminio, peine, etc), planificando las zonas de cambio de color, seleccionando el producto y los métodos adecuados para conseguir el efecto pretendido.	***
4.7 Aplicar cosméticos de coloración temporal y matizadores, utilizando las técnicas adecuadas y siguiendo las indicaciones del fabricante del producto.	**
4.8 Registrar en la ficha técnica del cliente los datos relevantes de todos los productos y técnicas utilizados, los tiempos de exposición, los resultados obtenidos y las incidencias si las hubiere.	*
4.9 Utilizar técnicas de primeros auxilios en caso de accidente u otras alteraciones y trasladar al cliente a un centro sanitario si fuese necesario.	**
4.10 Comprobar que los resultados obtenidos son del agrado del cliente, y en caso contrario corregir los errores mediante los mecanismos adecuados.	*

BLOQUE 5: "Mantener los útiles e instrumentos necesarios, en condiciones higiénico-sanitarias adecuadas para su posterior utilización."

Ponderación: **

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
5.1 Desinfectar y/o esterilizar los utensilios después de su uso, seleccionando y aplicando técnicas de limpieza, desinfección y/o esterilización necesarias, en función del material que los compone y de su utilización.	*
5.2 Seleccionar los producto e instrumentos par ala limpieza, desinfección y/o esterilización de útiles en función del método elegido.	*

BLOQUE 6: "Informar y asesorar al cliente y transmitir información técnica a profesionales sobre los cuidados y productos idóneos para mantener las óptimas condiciones de los resultados obtenidos."

Ponderación: *

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
6.1 Asesorar e informar al cliente sobre los cuidados estéticos que debe prestar a su cabello, para mantener el color obtenido en óptimas condiciones hasta una nueva coloración.	*
6.2 Asesorar al cliente sobre los productos cosméticos apropiados para conservar en buen estado el cabello teñido, y realizar la propuesta de venta atendiendo a la psicología/tipología del cliente.	**
6.3 Informar al cliente sobre los efectos positivos que producen en su imagen personal los cambios realizados en su cabello.	*
6.4 Transmitir la información técnica necesaria al personal encargado de aplicar las técnicas de higiene capilar.	*

3. CONTEXTO PROFESIONAL

- **Información y medios utilizados**:

  Ficha técnica del cliente, carta de colores, información técnica de productos y aparatos, manual de primeros auxilios. Bibliografía cinetífico-técnica especializada, programas informáticos para cambio de color.

  Pinceles, peines, paletina, probeta, espátula, pinzas, aguja de mechas, aparatos de calor con o sin aire (infrarrojos, secadores, otros), gorros, discos de plástico, bol, guantes, cronómetro, papel de aluminio, papel de celofán, papel vegetal, productos oxidantes en sus distintas formas cosméticas, productos colorantes, mordientes, productos decapantes, productos cosméticos protectores, capa, delantal, toallas, bata, productos desinfectantes, aparato esterilizador por rayos ultravioletas o autoclave.

- **Procesos, métodos y procedimientos**:

  Prueba de sensibilidad. Técnicas de mordentado, decapado, pigmentación, decoloración, técnicas de coloración parcial y aplicación de mechas: con gorro, con papel de aluminio y papel vegetal, al peine y/o pincel; técnica de coloración total del cabello con: tintes de oxidación y tintes vegetales. Técnicas de aplicación de reflejo temporales. Métodos de limpieza, desinfección y esterilización. Técnicas de primeros auxilios.

- **Resultados o productos**:

  Cambios de coloración en el cabello. Cambios de coloración en el pelo de barba, bigote y cejas.

4. CORRESPONDENCIA DE ACREDITACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

Unidad de Competencia	Clasificación de Realizaciones	Bloques de competencia	Resultado de la evaluación necesario para la Acreditación
UC3 Título: "Cambiar total o parcialmente el color del cabello."	Título: R.P. 3.1 Certificado: R.P. 6.1 Título: R.P. 3.2 Certificado: R.P. 6.2 Título: R.P. 3.3 Certificado: R.P. 6.4	Bloque 1: "Analizar y determinar las características y estado del cabello y cuero cabelludo del cliente, para realizar posteriormente cambios de color." Bloque 2: "Determinar el tipo o proceso de coloración o decoloración que garantiza la consecución del resultado previsto." Bloque 3: "Seleccionar y preparar los productos cosméticos necesarios para el proceso de cambio de color."	Para acreditar la UC3 del Título es necesario superar la acreditación en los bloques: 1, 2, 3, 4, 5 y 6.
UC6 Certificado: "Colorear y decolorar el cabello total o parcialmente."	Título: R.P. 3.5 Certificado: R.P. 6.3, 6.5, 6.6 y 6.7 Título: R.P. 3.4 Título: R.P. 3.6	Bloque 4: "Aplicar las técnicas específicas para cada proceso de cambio de color del cabello u otro tipo de pelo." Bloque 5: "Mantener los útiles e instrumentos necesarios, en condiciones higiénico sanitarias adecuadas para su posterior utilización." Bloque 6: "Informar y asesorar al cliente y transmitir información técnica a profesionales sobre los cuidados y productos idóneos para mantener las óptimas condiciones de los resultados obtenidos."	Para acreditar la UC6 del Certificado es necesario superar la acreditación en los bloques: 1, 2, 3 y 4.

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

1ª PARTE

Familia Profesional:

IMAGEN PERSONAL / SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES

Título / Certificado:

PELUQUERÍA / PELUQUERO/A

1. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

UC del Título de FP Técnico en Peluquería	**UC del Certificado de Profesionalidad** Peluquero/a
Cambiar total o parcialmente el color del cabello	Colorear y decolorar el cabello total o parcialmente
Cortar el cabello en función del estilo seleccionado y aplicar técnicas de arreglo y rasurado de barba y bigote	Cortar el cabello adaptándolo al gusto, estilo, moda y personalidad del cliente; rasurar y arreglar barbas, bigotes y patillas

2. Descripción de los bloques de competencia y sus criterios. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
BLOQUE 1: Analizar y determinar las características y estado del cabello y cuero cabelludo del cliente, para realizar posteriormente cambios de color.	1.1 Observa visualmente y al tacto: – El grado de porosidad. – Los procesos físicos y químicos sufridos anteriormente.						
	1.2 Clasifica el tono natural o artificial del cliente en la escala básica de color y matiz.						
	1.3 Calcula la proporción de canas en el cabello del cliente y en caso de cabello teñido anteriormente, compara el tono base con el de la raíz.						
	1.4 Realiza un test de tolerancia al tinte en personas que no se han teñido anteriormente o que hace tiempo que no lo han hecho.						
	1.5 Determina la necesidad de aplicar técnicas previas a la coloración (precoloración, decoloración, mordentado, decapado, etc.).						
BLOQUE 2: Determinar el tipo o proceso de coloración o decoloración que garantiza la consecución del resultado previsto.	2.1 Tiene en cuenta las características y estado del cabello – La duración del resultado. – Zonas y proporción de cabello que pretenden cambiar de color. – Las características físicas y estilo del cliente.						
	2.2 Toma una decisión conjunta entre cliente y profesional, previa presentación de cartas de color.						
BLOQUE 3: Seleccionar y preparar los productos cosméticos necesarios para el proceso de cambio de color	3.1 Determina la concentración del producto oxidante en función de las características del cabello, del resultado pretendido y de las especificaciones del laboratorio del fabricante del producto.						
	3.2 Determina los colores que hay que mezclar y sus proporciones en función de la técnica, de las características del cabello, del resultado pretendido y de las especificaciones del laboratorio fabricante del producto.						
	3.3 Realiza los cálculos matemáticos precisos para obtener las diluciones o mezclas homogéneas de los productos cosméticos que optimice los resultados.						
	3.4. Realiza la operaciones anteriores en condiciones de seguridad e higiene adecuadas.						
BLOQUE 4: Aplicar las técnicas específicas para cada proceso de cambio de color del cabello u otro tipo de pelo	4.1 Acomoda al cliente en posición anatómica adecuada y lo protege para la ejecución del proceso de cambio de color, utilizando los accesorios y elementos adecuados en función de los requerimientos de la técnica.						
	4.2 Utiliza útiles y aparatos de forma diestra y secuenciada, según protocolo de trabajo y en condiciones de seguridad e higiene.						
	4.3 Aplica técnicas previas a la coloración (precoloración, decoloración, mordentado y decapado), adecuadas para obtener un resultado óptimo.						
	4.4 Aplica las técnicas de coloración y decoloración, total y permanente del cabello, teniendo en cuenta: – La aplicación de la mezcla, de manera homogénea y secuencializada según las particiones realizadas. – El tiempo de exposición del producto, comprobando periódicamente la evolución del proceso y modificando el tiempo si procede.						
	4.5 En caso de transformación del color de barba, bigote y cejas, aplicar los productos cosméticos adecuados, atendiendo a las peculiaridades del cliente y a las especificaciones del fabricante, con las precauciones que requiere la manipulación de las zonas en las que se realiza el proceso.						

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
BLOQUE 4: Aplicar las técnicas específicas para cada proceso de cambio de color del cabello u otro tipo de pelo.	4.6 Realiza cambios de color parciales, aplicando distintas técnicas (mechas con gorro, papel de aluminio, peine, etc.), planificando las zonas de cambio de color, seleccionando el producto y los métodos adecuados para conseguir el efecto pretendido.						
	4.7 Aplica cosméticos de coloración temporal y matizadores, utilizando las técnicas adecuadas y siguiendo las indicaciones del fabricante del producto.						
	4.8 Registra en la ficha técnica del cliente los datos relevantes de todos los productos y técnicas utilizados, los tiempos de exposición, los resultados obtenidos y las incidencias si las hubiere.						
	4.9 Utiliza técnicas de primeros auxilios en caso de accidente u otras alteraciones y trasladar al cliente a un centro sanitario si fuese necesario.						
	4.10 Comprueba que los resultados obtenidos son del agrado del cliente, y en caso contrario corregir los errores mediante los mecanismos adecuados.						
BLOQUE 5: Mantener los útiles e instrumentos necesarios, en condiciones higiénico- sanitarias adecuadas para su posterior utilización.	5.1 Desinfecta y/o esteriliza los utensilios después de su uso, seleccionando y aplicando técnicas de limpieza, desinfección y/o esterilización necesarias, en función del material que los compone y de su utilización.						
	5.2 Selecciona los productos e instrumentos par ala limpieza, desinfección y/o esterilización de útiles en función del método elegido.						
BLOQUE 6: Informar y asesorar al cliente y transmitir información técnica a profesionales sobre los cuidados y productos idóneos para mantener las óptimas condiciones de los resultados obtenidos.	6.1 Asesora e informa al cliente sobre los cuidados estéticos que debe prestar a su cabello, para mantener el color obtenido en óptimas condiciones hasta una nueva coloración.						
	6.2 Asesora al cliente sobre los productos cosméticos apropiados para conservar en buen estado el cabello teñido, y realizar la propuesta de venta atendiendo a la psicología/tipología del cliente.						
	6.3 Informa al cliente sobre los efectos positivos que producen en su imagen personal los cambios realizados en su cabello.						
	6.4 Transmite la información técnica necesaria al personal encargado de aplicar las técnicas de higiene capilar.						

OBSERVACIONES

GUÍA DE EVIDENCIAS DE COMPETENCIA

1ª PARTE

Familia Profesional:

IMAGEN PERSONAL/ SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES

Título/ Certificado:

PELUQUERÍA/ PELUQUERO/A

BLOQUE DE COMPETENCIAS 1: "Analizar y determinar las características y estado del cabello y cuero cabelludo del cliente para realizar posteriormente cambios de color."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - **Realizar el análisis de cabellos y cueros cabelludos.** - **Determinar la necesidad de utilización de técnicas previas a la coloración.** En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - Los tipos de cabello (natural, artificial, coloreado previamente...). - Los tonos (rubio, castaño...). - El grado de porosidad. - La proporción de canas. Situaciones especialmente relevante las que incluyen: - Diferentes tipos de cabellos en cuanto a características y condiciones, así como diferentes tipos de cueros cabelludos con las anomalías más frecuentes.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:** - Estados y tipos de cuero cabelludo: seco, sensible, seborreico, etc. - Estado y tipos de cabellos: natural, teñido, decolorado o permanentado. **Metodológicos:** - Técnicas para el análisis por observación: directa, con lupa, microvisor, microcámara y al tacto. - Técnicas previas al color (mordentado, decapado, prepigmentación y decoloración). Prueba de sensibilidad.
3. Evidencias requeridas.	Las evidencias reflejarán tanto las prácticas profesionales como los saberes esenciales sobre: **Procedimiento/Proceso** - Aplicación de los métodos de análisis. **Producto** - Resultados obtenidos del análisis. - Identificación de las técnicas previas a aplicar según las necesidades de cada caso. **Especificaciones** - A través de la observación y el tacto y mediante la aplicación de la prueba de sensibilidad - Mediante la clasificación y diagnósticos del cabello y cuero cabelludo, considerando el tipo de cabello, características y anomalías más frecuentes. - Según las características de cada tipo de cabello y su estado.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS

Métodos de recogida de evidencias indirectas:	**Criterios para valorar las evidencias indirectas que se presenten:**
	Documentos y/o testimonio que demuestren experiencia suficiente y satisfactoria en actividades profesionales relacionados con el bloque, constatando:
	- Experiencia profesional mínima de 3 años en los últimos 10.
	- Documentos que certifiquen experiencia laboral y que reúnan los siguientes requisitos:
	  - Estar perfectamente identificados en relación con el candidato.
	  - Reflejar el grado de satisfacción de las empresas y/o clientes/ usuarios de las actividades realizadas.
	  - Estar firmados por superiores, en el caso de trabajadores asalariados.
	  - Presentar testimonios, de al menos 3 clientes, en el caso de trabajadores autónomos.
	- En los documentos para acreditar la formación recibida se especificará centro de realización de los cursos, fecha, duración y contenidos.
	- Comprobar si las experiencias, aprendizajes o logros previos del candidato mantienen su actualidad, son variados y pertinentes, teniendo en cuenta las especificaciones del punto 3.
	- Resultados (fotografías, vídeos, etc.) de actividades realizadas que reúnan las condiciones de autenticidad.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): Conversación profesional	**Planteamiento:** Proposición de una o varias situaciones profesionales hipotéticas relevantes relacionadas con los siguientes aspectos: - ¿En qué casos se realizaría un decapado? - ¿Qué diferencias hay entre un decapado y una decoloración? - ¿Cuándo se realiza un test de sensibilidad? - ¿En qué casos procede aplicar un mordentado? - ¿Qué es una prepigmentación o precoloración, y en qué casos se aplica? - ¿Qué técnicas y tipos de coloración se podrían aplicar ante el caso de un curo cabelludo que presente alteraciones? **Duración:** Está en función de la situación concreta de cada candidato y de la cantidad de preguntas que sea más oportuno realizarle. **Aspectos a comprobar:** Disponibilidad de los conocimientos profesionales esenciales y capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias que se puedan presentar con relación a: - Aplicar métodos de análisis. - Identificar técnicas previas. - Clasificar y diagnosticar diversos tipos de cabello y cueros cabelludos. **Criterios de evaluación:** Proposición de una o varias situaciones profesionales hipotéticas relevantes relacionadas con los siguientes aspectos: - Se alcance el porcentaje mínimo de respuestas correctas. - Se argumenten las respuestas convenientemente. - Se comprendan procedimientos, técnicas, métodos (en qué consisten, por qué se hacen, etc.) planteados. - Se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten en las situaciones.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 2: "Determinar el tipo o proceso de coloración o decoloración que garantiza la consecución del resultado previsto."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: **Determinar el tipo o proceso de coloración o decoloración a seguir en una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de:** - **Los tipos de cabello (natural, artificial, coloreado previamente...).** - **La imagen del cliente (fisonomía y morfología del rostro, estilo...).** - **Sus gustos y necesidades.** - **Duración y proporción de la coloración.** Situaciones especialmente relevante las que incluyen: - Diferentes tipos de clientes, con características propias en cuanto a necesidades y gustos.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:** - Conocimientos elementales sobre visagismo. - Conocer los diferentes tipos de coloración: permanentes, temporales, semipermanentes y totales o parciales. **Metodológicos:** - Conocimiento de las diferentes técnicas de aplicación de decoloración y coloración. **De respuesta a contingencias:** - Saber actuar ante situaciones diversas, según el tipo de cliente. **De cooperación y relación con el entorno:** - Trato fluido y correcto con el cliente. - Asesoramiento y argumentación de la información.
3. Evidencias requeridas.	Las evidencias reflejarán tanto las prácticas profesionales como los saberes esenciales sobre: **Procedimiento/Proceso** - Selección del proceso o técnica a aplicar. **Especificaciones** - Según los requerimientos y necesidades del cliente.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS

Métodos de recogida de evidencias indirectas:	**Criterios para valorar las evidencias indirectas que se presenten:**
	Documentos y/o testimonio que demuestren experiencia suficiente y satisfactoria en actividades profesionales relacionados con el bloque, constatando:
	- Experiencia profesional mínima de 3 años en los últimos 10.
	- Documentos que certifiquen experiencia laboral y que reúnan los siguientes requisitos:
	  - Estar perfectamente identificados en relación con el candidato.
	  - Reflejar el grado de satisfacción de las empresas y/o clientes/ usuarios de las actividades realizadas.
	  - Estar firmados por superiores, en el caso de trabajadores asalariados.
	  - Presentar testimonios, de al menos 3 clientes, en el caso de trabajadores autónomos.
	- En los documentos para acreditar la formación recibida se especificará centro de realización de los cursos, fecha, duración y contenidos.
	- Comprobar si las experiencias, aprendizajes o logros previos del candidato mantienen su actualidad, son variados y pertinentes, teniendo en cuenta las especificaciones del punto 3.
	- Resultados (fotografías, vídeos, etc.) de actividades realizadas que reúnan las condiciones de autenticidad.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivo) Observación en el puesto de trabajo	**Situación propuesta:** En cuatro personas de diferente edad y sexo y distintas características en cuanto a rostro, figura y condiciones del cabello: - Determinar cuáles son las características morfológicas de cada una de ellas y cómo pueden influir en la elección del proceso. - Seleccionar el método y la técnica que requiere cada caso. **Aspectos a observar:** - Actitud profesional en la argumentación y/o criterios para la elección de la técnica. - Selección de la técnica a utilizar. **Duración:** 30 minutos, aproximadamente. **Criterios de evaluación:** Tiene en cuenta las características y estado del cabello. - La duración del resultado. - Zonas y proporción de cabello que pretenden cambiar de color. - Las características físicas y estilo del cliente. - Toma una decisión conjunta entre cliente y profesional, previa presentación de cartas de color. - Se comprendan procedimientos, técnicas, métodos (en qué consisten, por qué se hacen, etc.) planteados. - Se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten en las situaciones. **Número de veces y tiempo en que debe ser observada la actividad:** Se considera que con una observación sería suficientes para comprobar la competencia del candidato.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): Conversación profesional	**Planteamiento:** Planteamiento: proposición de una o varias situaciones profesionales hipotéticas relevantes relacionadas con los siguientes aspectos: - Ante un cabello con un 5% de canas, ¿qué proceso de coloración se aplicaría? Razonar la elección. - En una cabellera con un 80% de canas cristalinas, ¿qué proceso de coloración habría que realizar? - En una cabellera con un tono de color nº2 se pretende conseguir un tono de color nº9, ¿qué tipo de proceso/s de coloración se seleccionaría? - ¿Y viceversa? - Ante un cambio de color que no resulta del agrado del cliente ¿cuál sería la forma de actuar? **Duración:** Está en función de la situación concreta de cada candidato y de la cantidad de preguntas que sea más oportuno realizarle. **Aspectos a comprobar:** Disponibilidad de los conocimientos profesionales esenciales y capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias que se puedan presentar con relación a: - Selección de proceso y técnica. - Argumentación y/o actuación ante situaciones adversas en el trato con el cliente. **Criterios de evaluación:** Se considerará que las evidencias son significativas en la medida que: - Se alcance el porcentaje mínimo de respuestas correctas. - Se argumenten las respuestas convenientemente. - Se comprendan procedimientos, técnicas, métodos (en qué consisten, por qué se hacen; etc) planteados. - Se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten en las situaciones.

BLOQUE DE COMPETENCIAS "3: Seleccionar y preparar los productos cosméticos necesarios para el proceso de cambio de color."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - **Seleccionar y preparar el producto idóneo, según el resultado final a obtener.** En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - Las características del cabello. - El tipo de proceso seleccionado. - La técnica a aplicar. - Las características del producto. Situaciones especialmente relevante las que incluyen: - Distintos tipos de cabello, en cuanto a características y condiciones, para la selección de productos en una posterior aplicación de coloración total y/o parcial.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:** - Teoría del color y sus leyes. - Escalas de tonos y reflejos. - Útiles, herramientas y equipos a utilizar. - Productos a emplear: tintes, oxidantes, etc. **Metodológicos:** - Conocimiento de los diferentes procedimientos para la elaboración de mezclas.
3. Evidencias requeridas.	Las evidencias reflejarán tanto las prácticas profesionales como los saberes esenciales sobre: **Procedimiento/Proceso** - Productos, útiles, herramientas y equipos elegidos **Especificaciones** - Conforme a la técnica o procedimiento a utilizar

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS

Métodos de recogida de evidencias indirectas:	**Criterios para valorar las evidencias indirectas que se presenten:**
	Documentos y/o testimonio que demuestren experiencia suficiente y satisfactoria en actividades profesionales relacionados con el bloque, constatando:
	- Experiencia profesional mínima de 3 años en los últimos 10.
	- Documentos que certifiquen experiencia laboral y que reúnan los siguientes requisitos:
	  - Estar perfectamente identificados en relación con el candidato.
	  - Reflejar el grado de satisfacción de las empresas y/o clientes/ usuarios de las actividades realizadas.
	  - Estar firmados por superiores, en el caso de trabajadores asalariados.
	  - Presentar testimonios, de al menos 3 clientes, en el caso de trabajadores autónomos.
	- En los documentos para acreditar la formación recibida se especificará centro de realización de los cursos, fecha, duración y contenidos.
	- Comprobar si las experiencias, aprendizajes o logros previos del candidato mantienen su actualidad, son variados y pertinentes, teniendo en cuenta las especificaciones del punto 3.
	- Resultados (fotografías, vídeos, etc.) de actividades realizadas que reúnan las condiciones de autenticidad.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivo) Observación en el puesto de trabajo	**Situación propuesta:** - En un cabello teñido de caoba oscuro sobre un fondo natural castaño realizar la mezcla adecuada para aplicar en un retoque de raíces. - En un caso práctico de un cabello natural color castaño claro, seleccionar y preparar los productos necesarios para realizar unas mechas (con gorro) de color rubio muy claro dorado. - Seleccionar el material y preparar los productos necesarios para realizar un mordentado en raíces y una prepigmentación en largos y puntas en la misma cabellera. **Aspectos a observar:** - Selección de los productos cosméticos para cada técnica seleccionado. - Preparación de los productos y mezclas para la coloración. **Duración:** 20 minutos, aproximadamente. **Criterios de evaluación:** - Determina la concentración del producto oxidante en función de las características del cabello, del resultado pretendido y de las especificaciones del laboratorio del fabricante del producto. - Determina los colores que hay que mezclar y sus proporciones en función de la técnica, de las características del cabello, del resultado pretendido y de las especificaciones del laboratorio fabricante del producto. - Realiza los cálculos matemáticos precisos para obtener las diluciones o mezclas homogéneas de los productos cosméticos que optimice los resultados. - Realiza la operaciones anteriores en condiciones de seguridad e higiene adecuadas. **Número de veces y tiempo en que debe ser observada la actividad:** Se considera que con una observación sería suficientes para comprobar la competencia del candidato.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): Conversación profesional	**Planteamiento:** Proposición de una o varias situaciones profesionales hipotéticas relevantes relacionadas con los siguientes aspectos: - Clasificación de tintes según el origen y composición. - ¿Qué tipo de productos se utilizarían para la realización de coloraciones temporales? - ¿Qué productos son necesarios para la preparación de un tinte de oxidación? - De qué depende la elección de los volúmenes del agua oxigenada en la preparación de una mezcla para realizar una coloración permanente? - ¿Con qué tipo de reflejo ceniza (verde, azul o violeta), se matizan unas mechas cobrizas (naranjas)? **Duración:** Está en función de la situación concreta de cada candidato y de la cantidad de preguntas que sea más oportuno realizarle. **Aspectos a comprobar:** Disponibilidad de los conocimientos profesionales esenciales y capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias que se puedan presentar con relación a: - Seleccionar los útiles, herramientas y equipos que posteriormente va a utilizar. - Obtener mezclas para la aplicación del color. **Criterios de evaluación:** Se considerará que las evidencias son significativas en la medida que: - Se alcance el porcentaje mínimo de respuestas correctas. - Se argumenten las respuestas convenientemente. - Se comprendan procedimientos, técnicas, métodos (en qué consisten, por qué se hacen, etc.) planteados. - Se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten en las situaciones.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 4: "Aplicar las técnicas específicas para cada proceso de cambio de color del cabello u otro tipo de pelo."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - **Realizar cambios de color en el cabello u otro tipo de pelo (barba, bigote y cejas).** - **Aplicar técnicas complementarias previas a la coloración.** En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - Las características del cabello u otro tipo de pelo (naturaleza y estado). - El tipo de proceso a realizar (coloración total o parcial, permanente, semipermanente o temporal). - La técnica a aplicar. - La presentación cosmética del producto. Situaciones especialmente relevante las que incluyen: - Cambio de color total o parcial en distintos tipos de cabello, incluyendo la posibilidad de aplicar técnicas previas a la coloración.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:** - Conocimiento de materiales, útiles y herramientas más usuales en la aplicación del color. - Tipos de coloración temporal, permanente y semipermanente. - Tipos de decoloración y coloración total y/o parcial (transparencias, mechas, reflejos). - Técnicas previas (decapado, mordentado, prepigmentación y decoloración). **Metodológicos:** - Diversos procedimientos de coloración según la utilización de: peine, aluminio, papel osmótico, gorro. - Procedimientos de protección del cliente y del profesional. **Metodológicos:** En un supuesto práctico de accidente cosmético en un proceso de cambio de color. - Identificar el problema "in situ". - Explicar las medidas que han de tomarse ante los signos anteriormente identificados.

3. Evidencias requeridas.	Las evidencias reflejarán tanto las prácticas profesionales como los saberes esenciales sobre: **Procedimiento/Proceso** - Aplicación de las técnicas de cambio de color. - Manejo de útiles, material y equipos. **Productos** - Decapados, mordentados, decoloraciones, prepigmentaciones. - Coloraciones permanentes. Semipermanentes. - Coloraciones temporales (tintes vegetales, etc.). - Coloraciones totales y temporales (mechas, transparencias, reflejos). **Especificaciones** - Según la homogeneidad y secuencialidad en la aplicación, el tiempo de exposición, la retirada total del producto del cabello y cuero cabelludo y posterior reestructuración del cabello. - Según la técnica a aplicar. - Según el protocolo de procedimiento establecido para cada técnica.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS

Métodos de recogida de evidencias indirectas:	**Criterios para valorar las evidencias indirectas que se presenten:**
	Documentos y/o testimonio que demuestren experiencia suficiente y satisfactoria en actividades profesionales relacionados con el bloque, constatando:
	- Experiencia profesional mínima de 3 años en los últimos 10.
	- Documentos que certifiquen experiencia laboral y que reúnan los siguientes requisitos:
	  - Estar perfectamente identificados en relación con el candidato.
	  - Reflejar el grado de satisfacción de las empresas y/o clientes/ usuarios de las actividades realizadas.
	  - Estar firmados por superiores, en el caso de trabajadores asalariados.
	  - Presentar testimonios, de al menos 3 clientes, en el caso de trabajadores autónomos.
	- En los documentos para acreditar la formación recibida se especificará centro de realización de los cursos, fecha, duración y contenidos.
	- Comprobar si las experiencias, aprendizajes o logros previos del candidato mantienen su actualidad, son variados y pertinentes, teniendo en cuenta las especificaciones del punto 3.
	- Resultados (fotografías, vídeos, etc.) de actividades realizadas que reúnan las condiciones de autenticidad.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivo) Observación en el puesto de trabajo	**Situación propuesta:** - Efectuar el cambio de color parcial, mediante la realización de unas mechas con papel de aluminio, considerando que deberá conseguir un aclarado entre 3 y 5 tonos (no menos de 3 ni más de 5) y con un matiz cobrizo. **Aspectos a observar:** - Aplicar el procedimiento de trabajo establecido según la técnica elegida. - Producto acabado con la calidad requerida. **Duración:** 75 minutos, aproximadamente. **Criterios de evaluación:** - Acomoda al cliente en posición anatómica adecuada y protege al cliente de la acción indiscriminada de los productos cosméticos con la indumentario y/o accesorios al uso. - Aplicación de las técnicas de forma homogéneas, secuenciada. - Tiempo de exposición del producto, comprobando la evolución del proceso y modificando el tiempo si procede. - Que el color sea uniforme en todas las mechas, y de raíces a puntas, en cada una de ellas. - Utiliza diestramente los materiales, de acuerdo con las técnica seleccionada y realizándose en condiciones de seguridad e higiene. - Resuelve problemas derivados de diferentes situaciones de trabajo. - Actúa con rapidez y precisión en la realización de las actividades que ha de realizar. **Número de veces y tiempo en que debe ser observada la actividad:** Se considera que con una observación sería suficientes para comprobar la competencia del candidato.
Simulación	**Situación propuesta:** Se plantearía la misma situación relevante con la misma caracterización que en el caso de observación en el puesto de trabajo

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivo) Conversación profesional	**Planteamiento:** Planteamiento: proposición de una o varias situaciones profesionales hipotéticas relevantes relacionadas con los siguientes aspectos: - ¿Cómo aplicaría un tinte en una cabellera virgen, para obtener un color 2 tonos más claro que el que tiene de base? - ¿Qué se debe hacer en el caso de un cabello teñido de castaño oscuro que se desea teñir de rubio oscuro? - ¿Cuál sería la elección de tono y de oxidante si se desea aplicar un color rubio claro sobre un cabello de fondo natural castaño oscuro? - ¿Cómo reaccionaría ante un incidente cosmético durante la aplicación de un cambio de color? **Duración:** Está en función de la situación concreta de cada candidato y de la cantidad de preguntas que sea más oportuno realizarle. **Aspectos a comprobar:** Disponibilidad de los conocimientos profesionales esenciales y capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias que se puedan presentar con relación a: - Determinar y definir las técnicas de coloración que han de ejecutarse para obtener el tono pretendido. - Determinar si es necesaria la utilización de técnicas complementarias y su correcta aplicación. - Explicar el modo de preparación y aplicación de los productos que intervienen en el proceso de cambio de color que se haya planteado. - Decidir el tiempo de exposición del producto para su actuación en el caso que se expone. - Actuación del candidato en un caso de accidente cosmético. **Criterios de evaluación:** Se considerará que las evidencias son significativas en la medida que: - Se alcance el porcentaje mínimo de respuestas correctas. - Se argumenten las respuestas convenientemente. - Se comprendan procedimientos, técnicas, métodos (en qué consisten, por qué se hacen, etc.) planteados. - Se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten en las situaciones.
Prueba escrita	Se establecerían las mismas preguntas que en la conversación profesional.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 5: "Mantener los útiles e instrumentos necesarios en condiciones higiénico-sanitarias adecuadas para su posterior utilización."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - **Seleccionar y aplicar técnicas de limpieza, desinfección y/o esterilización de los útiles, después de su uso.** En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - La técnica elegida (limpieza, desinfección y esterilización). - El material del que están compuestos los utensilios. Situaciones especialmente relevante las que incluyen: - La esterilización de peines y cepillos utilizando el método adecuado.

2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:**
	- Métodos de limpieza.
	- Métodos de desinfección y esterilización:
	  - Por agentes químicos: desinfectantes químicos antisépticos.
	  - Por agentes físicos. Calor, radiaciones, UV, frío.
	Metodológicos:
	- Procedimientos de aplicación de los distintos métodos de limpieza, desinfección y esterilización de utensilios y aparatos necesarios para realizar cambios de color.
	De respuesta a contingencias:
	- Resolución de problemas derivados de la aplicación inadecuada de alguna de las técnicas de limpieza, desinfección o esterilización.
	- Medidas que han de tomarse en caso de accidente provocado por alguno de los productos empleados en el proceso de limpieza, desinfección o esterilización.

3. Evidencias requeridas.	Las evidencias reflejarán tanto las prácticas profesionales como los saberes esenciales sobre: **Productos** - Método seleccionado correctamente. - Productos y/o aparatos seleccionados adecuadamente. **Especificaciones** - Según el tipo de material de que está compuesto cada utensilio. - Según sean para limpieza, desinfección y/o esterilización.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS

Métodos de recogida de evidencias indirectas:	**Criterios para valorar las evidencias indirectas que se presenten:**
	Documentos y/o testimonio que demuestren experiencia suficiente y satisfactoria en actividades profesionales relacionados con el bloque, constatando:
	- Experiencia profesional mínima de 3 años en los últimos 10.
	- Documentos que certifiquen experiencia laboral y que reúnan los siguientes requisitos:
	  - Estar perfectamente identificados en relación con el candidato.
	  - Reflejar el grado de satisfacción de las empresas y/o clientes/ usuarios de las actividades realizadas.
	  - Estar firmados por superiores, en el caso de trabajadores asalariados.
	  - Presentar testimonios, de al menos 3 clientes, en el caso de trabajadores autónomos.
	- En los documentos para acreditar la formación recibida se especificará centro de realización de los cursos, fecha, duración y contenidos.
	- Comprobar si las experiencias, aprendizajes o logros previos del candidato mantienen su actualidad, son variados y pertinentes, teniendo en cuenta las especificaciones del punto 3.
	- Resultados (fotografías, vídeos, etc.) de actividades realizadas que reúnan las condiciones de autenticidad.

Métodos de recogida de evidencias directas (opcional)
 	
Observación en el puesto de trabajo
	Situación propuesta:
	- Realizar la limpieza y desinfección del material (peines, cepillos, probeta, paletina y bol) que se haya utilizado en el proceso de cambio de color efectuado.
	Aspectos a observar:
	- Seleccionar el método o técnica correcta.
	- Aplicar la técnica seleccionada según el método a utilizar.
	Duración: variable dependiendo de la técnica utilizada.
	Criterios de evaluación:
	- Desinfectar y/o esterilizar los utensilios después de su uso, seleccionando y aplicando la técnica adecuada en función de:
	  - El material de que se compone.
	  - Su utilización.
	- Seleccionar los productos e instrumentos para la limpieza, desinfección y/o esterilización de útiles en función del método elegido.
	Número de veces y tiempo en que debe ser observada la actividad: Se considera que con una observación sería suficientes para comprobar la competencia del candidato.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (opcional): Conversación profesional	**Planteamiento:** Proposición de una o varias situaciones profesionales hipotéticas relevantes relacionadas con los siguientes aspectos: - ¿Qué método de limpieza, desinfección o esterilización, es el adecuado para un aparato vaporizador (activador)? - ¿Con qué se limpian las probetas de cristal (para la medida de líquidos) y los cuencos (para realizar las mezclas)? - La desinfección realizada con un autoclave ¿es una esterilización? - ¿Qué cuidados se deben aplicar a los peines después de ser usados en un proceso de cambio de color? - ¿Cuáles son los útiles auxiliares que podemos desinfectar en un autoclave? **Duración:** Está en función de la situación concreta de cada candidato y de la cantidad de preguntas que sea más oportuno realizarle. **Aspectos a comprobar:** Disponibilidad de los conocimientos profesionales esenciales y capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias que se puedan presentar con relación a: - Seleccionar el método o técnica correcta. - Aplicar las técnicas seleccionadas según el método a utilizar. - Resolver situaciones en caso de accidentes producidos por los productos o aparatos que se utilizan en los procesos de limpieza, desinfección y esterilización (quemaduras, dermatitis alérgicas o imitativas, etc.). **Criterios de evaluación:** Se considerará que las evidencias son significativas en la medida que: - Se alcance el porcentaje mínimo de respuestas correctas. - Se argumenten las respuestas convenientemente. - Se comprendan procedimientos, técnicas, métodos (en qué consisten, por qué se hacen, etc.) planteados. - Se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten en las situaciones.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 6: "Informar y asesorar al cliente y transmitir información técnica a profesionales sobre los cuidados y productos idóneos para mantener las óptimas condiciones de los resultados obtenidos."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - **Informar y asesorar al cliente, antes y después de realizar un cambio de color, sobre los productos que deberá usar y los cuidados que deberá prestar al cabello para mantener en óptimas condiciones el resultado obtenido.** En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - El proceso realizado. - El estado del cabello antes y después de la realización del cambio de color. Situaciones especialmente relevante las que incluyen: - La elaboración de una propuesta técnica en la que se ofrezca al cliente un servicio de coloración distinto al solicitado.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:** - Tipos de productos de uso no profesional que pueden ser utilizados en el cuidado de los cabellos sometidos a procesos de cambios de color. - Condiciones especiales de conservación de color. - Tendencias de moda que pueden ser ofertadas en función de las necesidades, gustos y personalidad del cliente. **Metodológicos:** - Técnicas de comunicación. - Reconocimiento de tipos de clientes. - Técnicas de ventas.

3. Evidencias requeridas.	Las evidencias reflejarán tanto las prácticas profesionales como los saberes esenciales sobre: **Procesos/procedimientos** - Información y asesoramiento sobre procesos de cambio de color en cabello, barba, bigote y cejas. - Asesoramiento sobre cómo mantener en óptimas condiciones el color obtenido y el cabello. - Propuesta de venta de productos cosméticos para el mantenimiento adecuado de cabellos coloreados. **Productos** - Soluciones adaptadas a los objetivos del cliente. - Argumentaciones profesionales. **Especificaciones** - Según los gustos y necesidades del cliente. - Según las características del proceso realizado. - En función de la técnica de coloración aplicada y de las características del cabello. - Según los requerimientos y necesidades del cliente. - Utilizando documentación actualizada y a través de la utilización de un lenguaje sencillo y preciso.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS

Métodos de recogida de evidencias indirectas:	**Criterios para valorar las evidencias indirectas que se presenten:**
	Documentos y/o testimonio que demuestren experiencia suficiente y satisfactoria en actividades profesionales relacionados con el bloque, constatando:
	- Experiencia profesional mínima de 3 años en los últimos 10.
	- Documentos que certifiquen experiencia laboral y que reúnan los siguientes requisitos:
	  - Estar perfectamente identificados en relación con el candidato.
	  - Reflejar el grado de satisfacción de las empresas y/o clientes/ usuarios de las actividades realizadas.
	  - Estar firmados por superiores, en el caso de trabajadores asalariados.
	  - Presentar testimonios, de al menos 3 clientes, en el caso de trabajadores autónomos.
	- En los documentos para acreditar la formación recibida se especificará centro de realización de los cursos, fecha, duración y contenidos.
	- Comprobar si las experiencias, aprendizajes o logros previos del candidato mantienen su actualidad, son variados y pertinentes, teniendo en cuenta las especificaciones del punto 3.
	- Resultados (fotografías, vídeos, etc.) de actividades realizadas que reúnan las condiciones de autenticidad.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (opcional) Observación en el puesto de trabajo	**Situación propuesta:** - Elaboración de una propuesta técnica en la que se oferte a un cliente un servicio de cambio de color distinto al solicitado, con la debida argumentación. - Realizar una propuesta de venta de cosméticos adecuados para el mantenimiento del color, a un cliente que efectúa habitualmente la compra de estos productos en otros establecimientos (perfumerías, farmacias, grandes superficies). **Aspectos a observar:** - Corrección y amabilidad en el trato con el cliente. - Calidad y precisión en la argumentación del asesoramiento e información al cliente. - Capacidad para la resolución de problemas laborales, ante situaciones especiales. **Duración:** 30 minutos, aproximadamente. **Criterios de evaluación:** - Asesorar e informar al cliente sobre los cuidados estéticos que debe prestar a su cabello, para mantener el color obtenido en óptimas condiciones hasta una nueva coloración. - Asesorar al cliente sobre los productos cosméticos apropiados para conservar en buen estado el cabello teñido, y realizar la propuesta de venta atendiendo a la psicología / tipología del cliente. - Informar al cliente sobre los efectos positivos que producen en su imagen personal los cambios realizados en su cabello. - Transmitir la información técnica necesaria al personal encargado de aplicar las técnicas de higiene capilar.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (opcional): Conversación profesional	**Planteamiento:** Proposición de una o varias situaciones profesionales hipotéticas relevantes relacionadas con los siguientes aspectos: - ¿Qué tipo de cuidados requiere una cabellera decolorada? - ¿Qué tipo de cosméticos son adecuados tanto para conservación del color como para el buen estado del cabello? - Argumentación para realizar cambios de color a un cliente no convencido. **Duración:** Está en función de la situación concreta de cada candidato y de la cantidad de preguntas que sea más oportuno realizarle. **Aspectos a comprobar:** Disponibilidad de los conocimientos profesionales esenciales y capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias que se puedan presentar con relación a: - Técnicas de comunicación. - Técnicas de venta. **Criterios de evaluación:** Se considerará que las evidencias son significativas en la medida que: - Se alcance el porcentaje mínimo de respuestas correctas. - Se argumenten las respuestas convenientemente. - Se comprendan procedimientos, técnicas, métodos (en qué consisten, por qué se hacen, etc.) planteados. - Se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten en las situaciones.

OPTIMIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN

Agrupación de los métodos de recogida de evidencias especificados y secuencia de aplicación de métodos para la evaluación

Para la aplicación de los métodos contemplados en esta Guía, se podrán seguir las siguientes indicaciones:

- Los métodos de recogida de evidencias indirectas serán los mismos para todos los bloques, pudiéndose realizar el análisis del dossier del candidato en una misma sesión.
- En relación con los métodos de recogida de evidencias directas se realizan dos puntualizaciones:
  - Las observaciones en el puesto de trabajo o simulaciones de los bloques 2 y 3 se realizarán en la misma observación que la referida al bloque de competencias número 4, en el que se evalúan las competencias relativas a la aplicación de las técnicas de color.

    Como consecuencia de lo anterior, los tiempos que aparecen en los diferentes bloques, son orientativos, ya que al realizarse en una única observación los tiempos pueden variar de los indicados en la presente Guía.
  - Las conversaciones profesionales de los bloques 1, 2, 3 y 4, que son prescriptivas, pueden realizarse en una única sesión, por lo que el establecimiento de los tiempos que vienen especificados en la guía pueden reducirse.
- Con respecto a la evaluación de varios candidatos en una misma sesión (observación en el puesto de trabajo o simulación) ésta será posible cuando dichos candidatos presenten un dossier que refleje unos niveles iniciales muy similares, tanto de formación como de desempeño profesional.

REFERENTE DE COMPETENCIA

2ª PARTE

Familia Profesional:

IMAGEN PERSONAL/ SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES

Título/ Certificado:

PELUQUERÍA/ PELUQUERO/A

1. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

Se incluyen las denominaciones que aparecen en los Reales Decretos tanto del título como del certificado correspondiente.

UC del Título de FP Técnico en Peluquería	**UC del Certificado de Profesionalidad** Peluquero/a
Cambiar total o parcialmente el color del cabello	Colorear y decolorar el cabello total o parcialmente
Cortar el cabello en función del estilo seleccionado y aplicar técnicas de arreglo y rasurado de barba y bigote	Cortar el cabello adaptándolo al gusto, estilo, moda y personalidad del cliente; rasurar y arreglar barbas, bigotes y patillas

2. DESCRIPCIÓN DE LOS BLOQUES DE COMPETENCIA PERTENECIENTES A:

U.C.4 "CORTAR EL CABELLO EN FUNCIÓN DEL ESTILO SELECCIONADO Y APLICAR TÉCNICAS DE ARREGLO Y RASURADO DE BARBA Y BIGOTE"

U.C.7 "CORTAR EL CABELLO ADAPTÁNDOLO AL GUSTO, ESTILO, MODA Y PERSONALIDAD DEL CLIENTE; RASURAR Y ARREGLAR BARBAS, BIGOTES Y PATILLAS"

BLOQUE 1: "Estudiar las características del cabello y la morfología del rostro del cliente para seleccionar el tipo de corte y la técnica que optimicen el resultado."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
1.1 Observar las características físicas del cliente, así como las del cabello (grosor, tipo, longitud e implantación de remolinos), determinando la posibilidad de obtener el resultado deseado tras el corte de cabello.	***
1.2 Presentar diseños ya elaborados y resaltar aquellos que se acerquen más a los gustos y estilo del cliente.	*
1.3 Tomar una decisión conjunta entre cliente y profesional sobre el corte que se va a realizar.	*
1.4 Elegir la técnica de corte en función de las características del cabello y del estilo seleccionado.	***

BLOQUE 2: "Seleccionar y disponer los útiles necesarios y demás elementos auxiliares para el proceso de cambio de longitud del cabello, garantizando unas condiciones higiénico-sanitarias óptimas."

Ponderación: *

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
2.1 Prepara los útiles de acuerdo con el estilo de corte y la técnica seleccionados.	*
2.2 Asegura el buen estado de los utensilios de corte mediante el pulidor y conservarlos protegidos de golpes y de la acción de agentes químico-ambientales, para que queden en perfectas condiciones de uso.	*
2.3 Realiza la esterilización de los instrumentos por medios físico o químicos en función de los materiales que los componen.	*

BLOQUE 3: "Realizar cambios de longitud del cabello aplicándolas técnicas de corte seleccionadas, en condiciones de seguridad e higiene adecuadas."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
3.1 Acomoda al cliente en la posición anatómica adecuada y lo protege, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad e higiene requeridas por las operaciones que se van a realizar.	*
3.2 Busca la postura más cómoda para el profesional de modo que facilite la ejecución del servicio y su seguridad personal.	*
3.3 Realiza las particiones del cabello en función de las técnicas seleccionadas para obtener el resultado pretendido.	**
3.4 Maneja de forma diestra todos los utensilios, en condiciones de seguridad e higiene.	***
3.5 Ejecuta la técnica de corte seleccionada, manteniendo el cabello con el grado de humedad adecuado durante el proceso.	***
3.6 Comprueba que las medidas y volúmenes obtenidos son los adecuados para obtener un acabado satisfactorio.	***
3.7 Extrema las medidas de seguridad e higiene cuando se trate de corte de cabello a clientes infantiles.	*
3.8 Utiliza técnicas de primeros auxilios en caso de accidente y traslada al cliente a un centro sanitario si fuera necesario.	**
3.9 Resalta ante el cliente los efectos positivos que producen en su imagen los cambios realizados en su cabello.	*
3.10 Comprueba que el cliente ha quedado satisfecho del servicio prestado y del trato recibido y, en caso contrario, pone en marcha los mecanismos necesarios para adecuar el resultado a los deseos del cliente.	*

BLOQUE 4: "Seleccionar y preparar los útiles y productos cosméticos auxiliares para el proceso de rasurado o arreglo de barba y bigote, en función de la técnica seleccionada."

Ponderación: *

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
4.1 Selecciona y prepara los productos cosméticos de uso previo al rasurado, en función de las características del pelo que se ha de rasurar y de la piel del cliente.	**
4.2 Selecciona y prepara los productos para el rasurado propiamente dicho, teniendo en cuenta el tipo de barba, la piel del cliente y la técnica de rasurado elegida.	**
4.3 Selecciona los cosméticos de uso posterior al rasurado en función del estado de la piel y de las demandas del cliente.	**
4.4 Prepara los productos en función de sus formas cosméticas y los aplica de acuerdo a sus indicaciones y propiedades, atendiendo a las especificaciones del fabricante.	**
4.5 Selecciona el instrumental adecuado a la técnica elegida para efectuar el arreglo o rasurado de la barba, comprobando previamente su estado correcto.	**

BLOQUE 5: "Ejecutar técnicas de arreglo y rasurado de barba y bigote en condiciones de seguridad e higiene."

Ponderación: **

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
5.1 Asegura la correcta posición anatómica del cliente y del profesional para facilitar la comodidad y seguridad de ambos y proteger la vestimenta con la lencería adecuada.	*
5.2 Selecciona la técnica de arreglo o rasurado, considerando el tipo de pelo y las demandas del cliente.	**
5.3 Aplica los productos cosméticos según criterios de profesionalidad, atendiendo a las indicaciones y especificaciones técnicas acerca de sus pautas de utilización.	*
5.4 Maneja los útiles y aparatos con destreza, en perfecta condiciones de seguridad e higiene.	***
5.5 Realiza las operaciones de rasurado o arreglo de la barba de forma secuenciada, siguiendo el protocolo de trabajo establecido.	***
5.6 Adapta las medidas y los contornos de barba y bigote a las características anatómicas y morfológicas del cliente.	***
5.7 Aplica las técnicas de primeros auxilios en caso de accidente o reacción de sensibilidad y procede al traslado del cliente a un centro sanitario si fuese necesario.	**
5.8 Comprueba mediante preguntas si el servicio realizado es del agrado del cliente y en caso contrario aplica las medidas correctivas para subsanar las deficiencias.	*
5.9 Limpia y esteriliza los útiles de acuerdo con las necesidades y el tipo de material que los compone.	*
5.10 Asesora e informa al cliente sobre el uso de productos cosméticos, utensilios y aparatos auxiliares para el arreglo y rasurado de barba y bigote y realiza la propuesta de venta, atendiendo a la psicología del cliente.	**

3. CONTEXTO PROFESIONAL

- **Información y medios utilizados**

  Álbum de estilos, programas informáticos para corte. Manual primeros auxilios. Bibliografía científico-técnica especializada.

  Peines, cepillos, espejo de mano, pulverizador, bol, collarines de papel, tijeras: dentadas y de hojas enteras. Tijeras eléctricas. Navaja de cortar el cabello y de rasurar, maquinilla eléctrica y accesorios (peines), pinzas para el cabello, brochas, cepillo para la ropa y para la piel, suavizador, productos auxiliares para el rasurado, productos cosméticos para después del afeitado y para todos los tipos de piel, polvos de talco, hemostáticos, antisépticos, desinfectantes, esterilizador o autoclave. Toallas y lencería al uso.

- **Procesos, métodos y procedimientos:**

  Técnicas de corte de cabello con: tijera de hojas enteras, tijeras de hojas dentadas, tijeras de hojas curvas, navaja y maquinilla eléctrica, cuchillas. Técnicas de corte de cabello con distintos instrumentos cortantes. Técnica de rasurado y corte de barba y bigote. Métodos de limpieza, desinfección y esterilización. Técnicas de primeros auxilios.

- **Resultados o productos**

  Cambios de medidas y volúmenes de la cabellera, según el estilo pretendido. Rasurado o cambio de forma y medida en barba y bigote, según deseos del cliente.

4. CORRESPONDENCIA DE ACREDITACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

Unidad de Competencia	Clasificación de Realizaciones	Bloques de competencia	Resultado de la evaluación necesario para la Acreditación
U.C.4 Título: "Cortar el cabello en función del estilo seleccionado y aplicar técnicas de arreglo y rasurado de barba y bigote."	Título: R. 4.1 Certificado: R. 7.1 Título: R. 4.2 Certificado: R. 7.2 Título: R. 4.4 Certificado: R. 7.3 Título: R. 4.3 Título: R. 4.5 Certificado: R. 7.4 y 7.5	**Bloque 1:** "Estudiar las características del cabello y la morfología del rostro del cliente para seleccionar el tipo de corte y la técnica que optimicen el resultado." **Bloque 2:** "Seleccionar y disponer los útiles necesarios y demás elementos auxiliares para el proceso de cambio de longitud del cabello, garantizando unas condiciones higiénico-sanitarias óptimas." **Bloque 3:** "Realizar cambios de longitud del cabello aplicando las técnicas de corte seleccionadas, en condiciones de seguridad e higiene adecuadas." **Bloque 4:** "Seleccionar y preparar los útiles y productos cosméticos auxiliares para el proceso de rasurado o arreglo de barba y bigote, en función de la técnica seleccionada." **Bloque 5:** "Ejecutar técnicas de arreglo y rasurado de barba y bigote en condiciones de seguridad e higiene."	Para acreditar la UC4 del Título es necesario superar la acreditación en los bloques: 1, 2, 3, 4 y 5
U.C.7 Certificado: "Cortar el cabello adaptándolo al gusto, estilo, moda y personalidad del cliente; rasurar y arreglar barbas, bigotes y patillas"			Para acreditar la UC7 del Certificado es necesario superar la acreditación en los bloques: 1, 2, 3 y 5

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

2ª PARTE

Familia Profesional:

IMAGEN PERSONAL/ SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES

Título/ Certificado:

PELUQUERÍA/ PELUQUERO/A

1. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

UC del Título de FP Técnico en Peluquería	**UC del Certificado de Profesionalidad** Peluquero/a
Cambiar total o parcialmente el color del cabello	Colorear y decolorar el cabello total o parcialmente
Cortar el cabello en función del estilo seleccionado y aplicar técnicas de arreglo y rasurado de barba y bigote	Cortar el cabello adaptándolo al gusto, estilo, moda y personalidad del cliente; rasurar y arreglar barbas, bigotes y patillas

2. Descripción de los bloques de competencia y sus criterios. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
BLOQUE 1: Estudiar las características del cabello y la morfología del rostro del cliente para seleccionar el tipo de corte y la técnica que optimicen el resultado.	1.1 Observa las características físicas del cliente, así como las del cabello (grosor, tipo, longitud e implantación de remolinos), determinando la posibilidad de obtener el resultado deseado tras el corte de cabello.						
	1.2 Presenta diseños ya elaborados y resaltar aquellos que se acerquen más a los gustos y estilo del cliente.						
	1.3 Toma una decisión conjunta entre cliente y profesional sobre el corte que se va a realizar.						
	1.4 Elige la técnica de corte en función de las características del cabello y del estilo seleccionado.						
BLOQUE 2: Seleccionar y disponer los útiles necesarios y demás elementos auxiliares para el proceso de cambio de longitud del cabello, garantizando unas condiciones higiénico-sanitarias óptimas.	2.1 Prepara los útiles de acuerdo con el estilo de corte y la técnica seleccionados.						
	2.2 Asegura el buen estado de los utensilios de corte mediante el pulidor y conservarlos protegidos de golpes y de la acción de agentes químico-ambientales, para que queden en perfectas condiciones de uso.						
	2.3 Realiza la esterilización de los instrumentos por medios físicos o químicos en función de los materiales que los componen.						
BLOQUE 3: Realizar cambios de longitud del cabello aplicándolas técnicas de corte seleccionadas, en condiciones de seguridad e higiene adecuadas	3.1 Acomoda al cliente en la posición anatómica adecuada y lo protege, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad e higiene requeridas por las operaciones que se van a realizar.						
	3.2 Busca la postura más cómoda para el profesional de modo que facilite la ejecución del servicio y su seguridad personal.						
	3.3 Realiza las particiones del cabello en función de las técnicas seleccionadas para obtener el resultado pretendido.						
	3.4 Maneja de forma diestra todos los utensilios, en condiciones de seguridad e higiene.						
	3.5 Ejecuta la técnica de corte seleccionada, manteniendo el cabello con el grado de humedad adecuado durante el proceso.						
	3.6 Comprueba que las medidas y volúmenes obtenidos son los adecuados para obtener un acabado satisfactorio.						
	3.7 Extrema las medidas de seguridad e higiene cuando se trate de corte de cabello a clientes infantiles.						
	3.8 Utiliza técnicas de primeros auxilios en caso de accidente y traslada al cliente a un centro sanitario si fuera necesario.						
	3.9 Resalta ante el cliente los efectos positivos que producen en su imagen los cambios realizados en su cabello.						
	3.10 Comprueba que el cliente ha quedado satisfecho del servicio prestado y del trato recibido y, en caso contrario, pone en marcha los mecanismos necesarios para adecuar el resultado a los deseos del cliente.						

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
BLOQUE 4: Seleccionar y preparar los útiles y productos cosméticos auxiliares para el proceso de rasurado o arreglo de barba y bigote, en función de la técnica seleccionada.	4.1 Selecciona y prepara los productos cosméticos de uso previo al rasurado, en función de las características del pelo que se ha de rasurar y de la piel del cliente.						
	4.2 Selecciona y prepara los productos para el rasurado propiamente dicho, teniendo en cuenta el tipo de barba, la piel del cliente y la técnica de rasurado elegida.						
	4.3 Selecciona los cosméticos de uso posterior al rasurado en función del estado de la piel y de las demandas del cliente.						
	4.4 Prepara los productos en función de sus formas cosméticas y los aplica de acuerdo a sus indicaciones y propiedades, atendiendo a las especificaciones del fabricante.						
	4.5 Selecciona el instrumental adecuado a la técnica elegida para efectuar el arreglo o rasurado de la barba, comprobando previamente su estado correcto.						
BLOQUE 5: Ejecutar técnicas de arreglo y rasurado de barba y bigote en condiciones de seguad e higiene	5.1 Asegura la correcta posición anatómica del cliente y del profesional para facilitar la comodidad y seguridad de ambos y proteger la vestimenta con la lencería adecuada.						
	5.2 Selecciona la técnica de arreglo o rasurado, considerando el tipo de pelo y las demandas del cliente.						
	5.3 Aplica los productos cosméticos según criterios de profesionalidad, atendiendo a las indicaciones y especificaciones técnicas acerca de sus pautas de utilización.						
	5.4 Maneja los útiles y aparatos con destreza, en perfectas condiciones de seguridad e higiene.						
	5.5 Realiza las operaciones de rasurado o arreglo de la barba de forma secuenciada, siguiendo el protocolo de trabajo establecido.						
	5.6 Adapta las medidas y los contornos de barba y bigote a las características anatómicas y morfológicas del cliente.						
	5.7 Aplica las técnicas de primeros auxilios en caso de accidente o reacción de sensibilidad y procede al traslado del cliente a un centro sanitario si fuese necesario.						
	5.8 Comprueba mediante preguntas si el servicio realizado es del agrado del cliente y en caso contrario aplica las medidas correctivas para subsanar las deficiencias.						
	5.9 Limpia y esteriliza los útiles de acuerdo con las necesidades y el tipo de material que los compone.						
	5.10 Asesora e informa al cliente sobre el uso de productos cosméticos, utensilios y aparatos auxiliares para el arreglo y rasurado de barba y bigote y realiza la propuesta de venta, atendiendo a la psicología del cliente.						

OBSERVACIONES

GUÍA DE EVIDENCIAS DE COMPETENCIA

2ª PARTE

Familia Profesional:

IMAGEN PERSONAL / SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES

Título/ Certificado:

PELUQUERÍA / PELUQUERO/A

BLOQUE DE COMPETENCIAS 1: "Estudiar las características del cabello y la morfología del rostro del cliente para seleccionar el tipo de corte y la técnica que optimicen el resultado."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - **Seleccionar el tipo de corte y la técnica adecuada para su realización, después de haber evaluado las características del cabello y la fisonomía, estilo y personalidad del clientebello para mantener en óptimas condiciones el resultado obtenido.** En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - Los distintos tipos de cabello. - Los gustos y necesidades del cliente. - Las tendencias de moda. Situaciones especialmente relevante las que incluyen: - La argumentación convincente para realizar un cambio de longitud del cabello, adecuándolo a las características morfológicas y demandas del cliente.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:** - Conocimientos básicos sobre visagismo. - Principales estilos de corte de cabello. - Técnicas básicas de corte de cabello. - Efectos de los distintos estilos de cabello sobre los diferentes tipos morfológicos de rostros. - Características del pelo (crecimiento, densidad, distribución, implantación, remolinos) y su influencia en los procesos de corte. **Metodológicos:** - Técnicas de observación y entrevista.
3. Evidencias requeridas.	Las evidencias reflejarán tanto las prácticas profesionales como los saberes esenciales sobre: **Procesos/procedimientos** - Aplicación de técnicas de observación. - Aplicación de técnicas de entrevista. **Productos** - Elección de estilo de corte. - Selección de la técnica. **Especificaciones** - Sobre morfología, estilo, edad y personalidad del cliente. - En función de los gustos y tendencias de moda. - En función de la observación del rostro y entrevista realizada. - Según el tipo, características, condiciones del cabello, y del corte elegido.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS

Métodos de recogida de evidencias indirectas:	**Criterios para valorar las evidencias indirectas que se presenten:**
	Documentos y/o testimonio que demuestren experiencia suficiente y satisfactoria en actividades profesionales relacionados con el bloque, constatando:
	- Experiencia profesional mínima de 3 años en los últimos 10.
	- Documentos que certifiquen experiencia laboral y que reúnan los siguientes requisitos:
	  - Estar perfectamente identificados en relación con el candidato.
	  - Reflejar el grado de satisfacción de las empresas y/o clientes/ usuarios de las actividades realizadas.
	  - Estar firmados por superiores, en el caso de trabajadores asalariados.
	  - Presentar testimonios, de al menos 3 clientes, en el caso de trabajadores autónomos.
	- En los documentos para acreditar la formación recibida se especificará centro de realización de los cursos, fecha, duración y contenidos.
	- Comprobar si las experiencias, aprendizajes o logros previos del candidato mantienen su actualidad, son variados y pertinentes, teniendo en cuenta las especificaciones del punto 3.
	- Resultados (fotografías, vídeos, etc.) de actividades realizadas que reúnan las condiciones de autenticidad.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (opcional): Observación en el puesto de trabajo	**Situación propuesta:** - En el caso de un cliente (mujer) de mediana estatura, complexión normal y que tiene una melena entera a la altura de los hombros, realizar el análisis del cabello y de la morfología del cliente y ofrecerle sugerencias sobre los posibles estilos de corte adecuados a sus características. **Aspectos a observar:** - Aplicación correcta de los métodos de observación y entrevista. - Conocimiento de las tendencias de moda y su adecuada aplicación a las características particulares del cliente. **Duración:** 10 minutos. **Criterios de evaluación:** - Observa las características físicas del cliente, así como las del cabello, determinando la posibilidad de obtener el resultado deseado tras el corte de cabello. - Toma una decisión conjunta entre cliente y profesional sobre el corte que se va a realizar. - Elige la técnica de corte en función de las características del cabello y del estilo seleccionado. **Número de veces y tiempo en que debe ser observada la actividad:** Se considera que con una observación sería suficientes para comprobar la competencia del candidato.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivo): Conversación profesional	**Planteamiento:** Proposición de una o varias situaciones profesionales hipotéticas relevantes relacionadas con los siguientes aspectos: - ¿Qué se debe hacer antes de elegir el estilo de corte de cabello de un cliente? - ¿Qué se debe determinar y observar antes de comenzar un corte de cabello? - ¿Qué son las espigas y dónde suelen estar localizadas? - Explicar los movimientos básicos de la tijera en el corte de cabello. - ¿Qué tipo de razones se darían a un cliente para realizar un cambio de imagen mediante un corte de pelo y con qué se apoyarían? **Duración:** Está en función de la situación concreta de cada candidato y de la cantidad de preguntas que sea más oportuno realizarle. **Aspectos a comprobar:** Disponibilidad de los conocimientos profesionales esenciales y capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias que se puedan presentar con relación a: - Conocer las técnicas de observación del cabello y de los aspectos morfológicos del sujeto. - Conocer los distintos estilos y técnicas de corte de cabello. - Interpretar los gustos del cliente y adaptarlos a sus necesidades y a las tendencias de moda. **Criterios de evaluación:** Se considerará que las evidencias son significativas en la medida que: - Se alcance el porcentaje mínimo de respuestas correctas. - Se argumenten las respuestas convenientemente. - Se comprendan procedimientos, técnicas, métodos (en qué consisten, por qué se hacen, etc.) planteados. - Se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten en las situaciones.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 2: "Seleccionar y disponer los útiles necesarios y demás elementos auxiliares para el cambio de longitud del cabello, garantizando unas condiciones higiénico-sanitarias óptimas."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - **Seleccionar y preparar los útiles necesarios para la realización del corte de cabello y mantenerlos en perfectas condiciones higiénico-sanitarias y de mantenimiento.** En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - La técnica a utilizar. - El estilo seleccionado. Situaciones especialmente relevante las que incluyen: - Diferentes técnicas para los procesos de corte del cabello.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:** - Instrumentos de corte: descripción y aplicaciones. - Medidas de conservación y mantenimiento de uso de los utensilios de corte. **Metodológicos:** - Manejo de los distintos útiles de corte en función de las diferentes técnicas de corte. - Aplicación de métodos de limpieza, desinfección y/o esterilización de los útiles de corte y material auxiliar.
3. Evidencias requeridas.	Las evidencias reflejarán tanto las prácticas profesionales como los saberes esenciales sobre: **Procesos/procedimientos** - Selección de útiles. - Mantenimiento y conservación de los instrumentos de corte y material auxiliar. **Productos** - Productos cosméticos seleccionados. - Productos cosméticos preparados. **Especificaciones** - En función de la técnica y estilo de corte elegido. - Según los protocolos establecidos de limpieza, desinfección y/o esterilización. - En función de las características del pelo, piel del cliente y técnica a utilizar. - Según la presentación cosmética y especificaciones del fabricante.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS

Métodos de recogida de evidencias indirectas:	**Criterios para valorar las evidencias indirectas que se presenten:**
	Documentos y/o testimonio que demuestren experiencia suficiente y satisfactoria en actividades profesionales relacionados con el bloque, constatando:
	- Experiencia profesional mínima de 3 años en los últimos 10.
	- Documentos que certifiquen experiencia laboral y que reúnan los siguientes requisitos:
	  - Estar perfectamente identificados en relación con el candidato.
	  - Reflejar el grado de satisfacción de las empresas y/o clientes/ usuarios de las actividades realizadas.
	  - Estar firmados por superiores, en el caso de trabajadores asalariados.
	  - Presentar testimonios, de al menos 3 clientes, en el caso de trabajadores autónomos.
	- En los documentos para acreditar la formación recibida se especificará centro de realización de los cursos, fecha, duración y contenidos.
	- Comprobar si las experiencias, aprendizajes o logros previos del candidato mantienen su actualidad, son variados y pertinentes, teniendo en cuenta las especificaciones del punto 3.
	- Resultados (fotografías, vídeos, etc.) de actividades realizadas que reúnan las condiciones de autenticidad.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (opcional) Observación en el puesto de trabajo	**Situación propuesta:** - Seleccionar los útiles necesarios para realizar un corte en un cabello decolorado y explicar las razones de la elección. **Aspectos a observar:** - Seleccionar correctamente los útiles y materiales. - Observar las condiciones higiénico-sanitarias adecuadas en el mantenimiento y limpieza de los útiles y herramientas. **Duración:** 10 minutos. **Criterios de evaluación:** - Prepara los útiles de acuerdo con el estilo de corte y la técnica seleccionados. - Asegura el buen estado de los utensilios de corte mediante el pulidor y conservarlos protegidos de golpes y de la acción de agentes químico-ambientales, para que queden en perfectas condiciones de uso. - Realiza la limpieza y esterilización de los útiles de acuerdo con las necesidades y el tipo de material que los compone. **Número de veces y tiempo en que debe ser observada la actividad:** Se considera que con una observación sería suficientes para comprobar la competencia del candidato.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivo): Conversación profesional	**Planteamiento:** Proposición de una o varias situaciones profesionales hipotéticas relevantes relacionadas con los siguientes aspectos: - En el corte de pelo a navaja, ¿en qué casos colocamos la hoja de corte plana? - ¿Qué tipo de tijeras se utilizan para cortar el pelo de las patillas y alrededor de las orejas en un corte de caballero? - ¿Qué precauciones deben tomarse al entregar o recibir una navaja? **Duración:** Está en función de la situación concreta de cada candidato y de la cantidad de preguntas que sea más oportuno realizarle. **Aspectos a comprobar:** Disponibilidad de los conocimientos profesionales esenciales y capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias que se puedan presentar con relación a: - Conocer los útiles de corte y sus aplicaciones para realizar las diferentes técnicas. - Aplicar las medidas de seguridad e higiene en los procesos de selección de material. **Criterios de evaluación:** Se considerará que las evidencias son significativas en la medida que: - Se alcance el porcentaje mínimo de respuestas correctas. - Se argumenten las respuestas convenientemente. - Se comprendan procedimientos, técnicas, métodos (en qué consisten, por qué se hacen, etc.) planteados. - Se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten en las situaciones.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 3: "Realizar cambios de longitud del cabello, aplicando las técnicas de corte seleccionas, en condiciones de seguridad e higiene adecuadas."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - **Realizar cortes de cabello de diferentes estilos utilizando distintos instrumentos de corte, según la técnica seleccionada, en condiciones de seguridad e higiene.** En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - Tipo de cabello. - Técnica a aplicar. - Estilo de corte. Situaciones especialmente relevante las que incluyen: - Diferentes tipos de cabello con características especiales.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:** - Técnicas básicas de corte de cabello. - El proceso de corte de cabello y sus fases. - Medidas de seguridad que han de ser aplicadas a los procesos de corte de cabello. - Primeros auxilios, en caso de accidente por corte. - Pautas sobre la adaptación del corte de cabello a distintos estilos de peinado. **Metodológicos:** - Relación de los instrumentos de corte, con las técnicas básicas de corte de cabello en función de la forma que se pretende dar a la cabellera. - Análisis de los procesos de corte de cabello para la identificación de los requerimientos técnicos. - Aplicación de los procedimientos relativos a las normas de seguridad e higiene en los procesos de corte de cabello. - Ejecución de las distintas técnicas de corte de cabello. **De respuesta a contingencias:** En supuesto práctico de accidente en un proceso de corte de cabello: - Conocer los accidentes que se producen con más frecuencia en la ejecución de corte de cabello. - Explicar las medidas de primeros auxilios que han de aplicarse cuando se produce un accidente por corte y definir en qué casos debe remitirse al cliente a un centro sanitario.

3. Evidencias requeridas.	Las evidencias reflejarán tanto las prácticas profesionales como los saberes esenciales sobre: **Procesos/procedimientos** - Manejo de los utensilios. - Aplicación de técnicas de corte del cabello (básico, degradado, desfilado y despuntado). **Productos** - Cabellos cortados con un acabado satisfactorio. **Especificaciones** - En función de la técnica seleccionada, de forma diestra y en condiciones de seguridad e higiene. - Según el estilo de corte seleccionado o requerido. - Teniendo en cuenta las medidas y volúmenes requeridos.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS

Métodos de recogida de evidencias indirectas:	**Criterios para valorar las evidencias indirectas que se presenten:**
	Documentos y/o testimonio que demuestren experiencia suficiente y satisfactoria en actividades profesionales relacionados con el bloque, constatando:
	- Experiencia profesional mínima de 3 años en los últimos 10.
	- Documentos que certifiquen experiencia laboral y que reúnan los siguientes requisitos:
	  - Estar perfectamente identificados en relación con el candidato.
	  - Reflejar el grado de satisfacción de las empresas y/o clientes/ usuarios de las actividades realizadas.
	  - Estar firmados por superiores, en el caso de trabajadores asalariados.
	  - Presentar testimonios, de al menos 3 clientes, en el caso de trabajadores autónomos.
	- En los documentos para acreditar la formación recibida se especificará centro de realización de los cursos, fecha, duración y contenidos.
	- Comprobar si las experiencias, aprendizajes o logros previos del candidato mantienen su actualidad, son variados y pertinentes, teniendo en cuenta las especificaciones del punto 3.
	- Resultados (fotografías, vídeos, etc.) de actividades realizadas que reúnan las condiciones de autenticidad.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (Prescriptivo) Observación en el puesto de trabajo	**Situación propuesta:** - A partir de una media melena realizar un corte básico que incluya las técnicas de desfilado y degradado. **Aspectos a observar:** - Aplicar el procedimiento de trabajo establecido según la técnica elegida. - Utilización diestra de los útiles de corte. - Producto acabado con la calidad requerida. **Duración:** 30 minutos. **Criterios de evaluación:** - Acomoda al cliente en la posición anatómica adecuada y lo protege, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad e higiene requeridas por las operaciones que se van a realizar. - Realiza las particiones del cabello en función de las técnicas seleccionadas para obtener el resultado pretendido. - Maneja de forma diestra todos los utensilios, en condiciones de seguridad e higiene. - Ejecuta la técnica de corte seleccionada, manteniendo el cabello con el grado de humedad adecuado durante el proceso. - Comprueba que las medidas y volúmenes obtenidos son los adecuados para obtener un acabado satisfactorio. - Comprueba que el cliente ha quedado satisfecho del servicio prestado y del trato recibido y, en caso contrario, pone en marcha los mecanismos necesarios para adecuar el resultado a los deseos del cliente. - Resuelve problemas derivados de diferentes situaciones de trabajo. **Número de veces y tiempo en que debe ser observada la actividad:** Se considera que con una observación sería suficientes para comprobar la competencia del candidato.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivo): Conversación profesional	**Planteamiento:** Proposición de una o varias situaciones profesionales hipotéticas relevantes relacionadas con los siguientes aspectos: - ¿Qué técnica se utilizaría para reducir volumen en los laterales? - ¿Qué características del cabello influyen en los procesos de corte? - Como norma general, ¿en qué orden se debe realizar un corte de cabello? - ¿Cuál es el objetivo del descargado de cabello o degradado? - Para que un corte quede perfecto hay que efectuar unos controles antes, durante y al terminar el proceso, ¿cuáles son estos controles? **Duración:** Está en función de la situación concreta de cada candidato y de la cantidad de preguntas que sea más oportuno realizarle. **Aspectos a comprobar:** Disponibilidad de los conocimientos profesionales esenciales y capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias que se puedan presentar con relación a: - Aplicar con criterio las distintas técnicas de corte. - Identificar y describir el correcto uso y posibilidades de utilización de los diferentes instrumentos de corte. **Criterios de evaluación:** Se considerará que las evidencias son significativas en la medida que: - Se alcance el porcentaje mínimo de respuestas correctas. - Se argumenten las respuestas convenientemente. - Se comprendan procedimientos, técnicas, métodos (en qué consisten, por qué se hacen, etc) planteados. - Se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten en las situaciones.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 4: "Seleccionar y preparar los útiles y los productos cosméticos auxiliares para el proceso de rasurado o arreglo de barba y bigote, en función de la técnica seleccionada."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - **Clasificar los productos cosméticos de uso previo y posterior al rasurado en función del tipo de piel y barba del cliente y de los requerimientos de la técnica elegida. Así como los útiles necesarios para la realización del proceso.** En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - Tipo de piel del cliente. - Características del pelo (grosor, implantación, distribución, etc). - Presentación cosmética del producto y su función principal. - Estilo elegido de barba y bigote. Situaciones especialmente relevante las que incluyen: - Variedad de sujetos con distintos tipos de barba y piel sensible.

2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:**
	- Útiles de corte para el rasurado y arreglo de barba y bigote.
	- Productos cosméticos auxiliares para el rasurado.
	- Criterios de selección.
	- Pautas para su correcta preparación, aplicación y conservación, según:
	  - Su forma cosmética.
	  - Momento de aplicación.
	  - Función principal.
	Metodológicos:
	- Utilización de los instrumentos de corte que se usan en los procesos de rasurado y arreglo de barba y bigote.
	- Mantenimiento de uso de los instrumentos cortantes.
	- Aplicación de los distintos productos cosméticos.
	- Masaje facial.

3. Evidencias requeridas.	Las evidencias reflejarán tanto las prácticas profesionales como los saberes esenciales sobre:
	Procesos/procedimientos
	- Selección de útiles.
	- Selección de productos cosméticos.
	Especificaciones
	- En función de la técnica.
	- En función de :
	  - Momento de aplicación.
	  - Función principal.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS

Métodos de recogida de evidencias indirectas:	**Criterios para valorar las evidencias indirectas que se presenten:**
	Documentos y/o testimonio que demuestren experiencia suficiente y satisfactoria en actividades profesionales relacionados con el bloque, constatando:
	- Experiencia profesional mínima de 3 años en los últimos 10.
	- Documentos que certifiquen experiencia laboral y que reúnan los siguientes requisitos:
	  - Estar perfectamente identificados en relación con el candidato.
	  - Reflejar el grado de satisfacción de las empresas y/o clientes/ usuarios de las actividades realizadas.
	  - Estar firmados por superiores, en el caso de trabajadores asalariados.
	  - Presentar testimonios, de al menos 3 clientes, en el caso de trabajadores autónomos.
	- En los documentos para acreditar la formación recibida se especificará centro de realización de los cursos, fecha, duración y contenidos.
	- Comprobar si las experiencias, aprendizajes o logros previos del candidato mantienen su actualidad, son variados y pertinentes, teniendo en cuenta las especificaciones del punto 3.
	- Resultados (fotografías, vídeos, etc.) de actividades realizadas que reúnan las condiciones de autenticidad.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (opcional) Observación en el puesto de trabajo	**Situación propuesta:** - Seleccionar y preparar los cosméticos necesarios para la aplicación anterior y posterior a un rasurado completo con navaja, en un cliente que presenta una barba crecida de tres días y cuyo pelo es extremadamente duro. **Aspectos a observar:** - Selección y preparación de los productos cosméticos y utensilios. **Duración:** 10 minutos. **Criterios de evaluación:** - Selecciona y prepara los productos cosméticos de uso previo al rasurado, en función de las características del pelo que se ha de rasurar y de la piel del cliente. - Selecciona y prepara los productos para el rasurado propiamente dicho, teniendo en cuenta el tipo de barba, la piel del cliente y la técnica de rasurado elegida. - Selecciona los cosméticos de uso posterior al rasurado en función del estado de la piel y de las demandas del cliente. - Prepara los productos en función de sus formas cosméticas y los aplica de acuerdo a sus indicaciones y propiedades, atendiendo a las especificaciones del fabricante. - Selecciona el instrumental adecuado a la técnica elegida para efectuar el arreglo o rasurado de la barba, comprobando previamente su estado correcto. **Número de veces y tiempo en que debe ser observada la actividad:** Se considera que con una observación sería suficientes para comprobar la competencia del candidato.
Simulación	**Se planteará una situación similar a la de la observación en el puesto de trabajo.**

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivo): Conversación profesional	**Planteamiento:** Proposición de una o varias situaciones profesionales hipotéticas relevantes relacionadas con los siguientes aspectos: - ¿Qué instrumentos son los más comunes para afilar una navaja? - ¿Cómo debe estar la piel para un rasurado con maquinilla eléctrica? - ¿Qué tipo de crema se aplicaría para efectuar un masaje facial después del afeitado? **Duración:** Está en función de la situación concreta de cada candidato y de la cantidad de preguntas que sea más oportuno realizarle. **Aspectos a comprobar:** Disponibilidad de los conocimientos profesionales esenciales y capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias que se puedan presentar con relación a: - Selección y preparación de los productos cosméticos y utensilios **Criterios de evaluación:** Se considerará que las evidencias son significativas en la medida que: - Se alcance el porcentaje mínimo de respuestas correctas. - Se argumenten las respuestas convenientemente. - Se comprendan procedimientos, técnicas, métodos (en qué consisten, por qué se hacen, etc.) planteados. - Se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten en las situaciones.
Prueba escrita	**Se planteará una situación similar a la de la observación en el puesto de trabajo.**

BLOQUE DE COMPETENCIAS 5: "Ejecutar técnicas de arreglo y rasurado de barba y bigote en condiciones de seguridad e higiene."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - **Rasurar o arreglar la barba y el bigote del cliente de forma correcta y aplicando las medidas oportunas de seguridad e higiene.** En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - La morfología del rostro del sujeto. - El tipo de piel. - Las características del pelo. - El resultado pretendido. Situaciones especialmente relevante las que incluyen: - Sujetos con distintas características de pelo y piel extremadamente sensible.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:** - Concepto de rasurado. - Concepto de arreglo de barba y bigote. - Requerimientos técnicos en los procesos de arreglo y rasurado de barba y bigote. - Primeros auxilio en accidentes por corte. **Metodológicos:** - Utilización de los instrumentos de corte. - Mantenimiento de uso de los instrumentos de corte. - Proceso de rasurado y sus fases. - Distintos procedimientos de rasurado en función del instrumento cortante utilizado: Rasurado con cuchilla. Rasurado con navaja. Rasurado con maquinilla eléctrica. - Aplicación de distintos productos cosméticos. - Aplicación de las medidas de seguridad e higiene en la utilización de los útiles. - Aplicación de las medidas de primeros auxilios en accidente por corte. **De respuesta a contingencias:** En supuesto práctico de accidente en un proceso de rasurado o arreglo de barba y bigote: - Conocer los accidentes que se producen con más frecuencia durante los procesos de rasurado y/o arreglo de barba y bigote. - Explicar las medidas de primeros auxilios que han de aplicarse cuando se produce un accidente por corte y definir en qué casos debe remitirse al cliente a un centro sanitario. **De cooperación y relación con el entorno:** - Trato fluido con el cliente. - Asesoramiento y argumentación en la información al cliente y a otros profesionales que la requieran.

3. Evidencias requeridas.	Las evidencias reflejarán tanto las prácticas profesionales como los saberes esenciales sobre:
	Procesos/procedimientos
	- Manejo de útiles.
	- Aplicación de técnicas de rasurado.
	  - con cuchilla.
	  - con navaja.
	  - con maquinilla eléctrica.
	- Aplicación de técnicas de arreglo de barba y bigote.
	- Aplicación de productos cosméticos.
	Productos
	- Rasurado o arreglo de barba y bigote con un acabado satisfactorio.
	Especificaciones
	- En función de la técnica seleccionada.
	- En función del instrumento cortante utilizado.
	- En función del estilo elegido.
	- Según su función principal.
	- Teniendo en cuenta el resultado pretendido y manteniendo las medidas de seguridad e higiene.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS

Métodos de recogida de evidencias indirectas:	**Criterios para valorar las evidencias indirectas que se presenten:**
	Documentos y/o testimonio que demuestren experiencia suficiente y satisfactoria en actividades profesionales relacionados con el bloque, constatando:
	- Experiencia profesional mínima de 3 años en los últimos 10.
	- Documentos que certifiquen experiencia laboral y que reúnan los siguientes requisitos:
	  - Estar perfectamente identificados en relación con el candidato.
	  - Reflejar el grado de satisfacción de las empresas y/o clientes/ usuarios de las actividades realizadas.
	  - Estar firmados por superiores, en el caso de trabajadores asalariados.
	  - Presentar testimonios, de al menos 3 clientes, en el caso de trabajadores autónomos.
	- En los documentos para acreditar la formación recibida se especificará centro de realización de los cursos, fecha, duración y contenidos.
	- Comprobar si las experiencias, aprendizajes o logros previos del candidato mantienen su actualidad, son variados y pertinentes, teniendo en cuenta las especificaciones del punto 3.
	- Resultados (fotografías, vídeos, etc.) de actividades realizadas que reúnan las condiciones de autenticidad.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (opcional) Observación en el puesto de trabajo	**Situación propuesta:** – Realización de un arreglo de bigote y barba, en un cliente que presenta una barba crecida de tres días y cuyo pelo es extremadamente duro, para dejarlos de un centímetro de longitud, aproximadamente. **Aspectos a observar:** – Aplicar el procedimiento establecido para la realización de un rasurado de barba a navaja. – Observar las normas de seguridad en la ejecución de la técnica. – Saber actuar en casos de accidentes. **Duración:** 15 minutos. **Criterios de evaluación:** – Asegura la correcta posición anatómica del cliente y del profesional para facilitar la comodidad y seguridad de ambos y proteger la vestimenta con la lencería adecuada. – Selecciona la técnica de arreglo o rasurado, considerando el tipo de pelo y las demandas del cliente. – Aplica los productos cosméticos según criterios de profesionalidad, atendiendo a las indicaciones y especificaciones técnicas acerca de sus pautas de utilización. – Maneja los útiles y aparatos con destreza, en perfecta condiciones de seguridad e higiene. – Realiza las operaciones de rasurado o arreglo de la barba de forma secuenciada, siguiendo el protocolo de trabajo establecido. – Adapta las medidas y los contornos de barba y bigote a las características anatómicas y morfológicas del cliente. – Aplica las técnicas de primeros auxilios en caso de accidente o reacción de sensibilidad y procede al traslado del cliente a un centro sanitario si fuese necesario. – Comprueba, mediante preguntas, si el servicio realizado es del agrado del cliente y en caso contrario aplica las medidas correctivas para subsanar las deficiencias. **Número de veces y tiempo en que debe ser observada la actividad:** Se considera que con una observación sería suficientes para comprobar la competencia del candidato.

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivo): Conversación profesional	**Planteamiento:** Proposición de una o varias situaciones profesionales hipotéticas relevantes relacionadas con los siguientes aspectos: - ¿Qué instrumentos de corte se utilizarían en un cliente que, teniendo barba completa, desea mantener bigote y perilla corta? - ¿Cómo se realizaría el proceso antes descrito? **Duración:** Está en función de la situación concreta de cada candidato y de la cantidad de preguntas que sea más oportuno realizarle. **Aspectos a comprobar:** Disponibilidad de los conocimientos profesionales esenciales y capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias que se puedan presentar con relación a: - Procedimiento de trabajo a seguir según las características del pelo, piel y técnica a utilizar. **Criterios de evaluación:** Se considerará que las evidencias son significativas en la medida que: - Se alcance el porcentaje mínimo de respuestas correctas. - Se argumenten las respuestas convenientemente. - Se comprendan procedimientos, técnicas, métodos (en qué consisten, por qué se hacen; etc) planteados. - Se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten en las situaciones.

Familia Profesional:

ACTIVIDADES AGRARIAS / AGRARIA

UC del Título de FP Técnico en Jardinería	UC del Certificado de Profesionalidad Jardinero/a
Realizar las labores de conservación y mejora de jardines	Mantener jardines
	Realizar operaciones específicas de mantenimiento de céspedes

CONTENIDO:

- Referente de Competencia
- Cuestionario de Autoevaluación
- Guía de Evidencias de la Competencia

GRUPO DE TRABAJO TÉCNICO

José Ramón Álvarez Fernández	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Leocadio Brun Muñoz	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Elena Martín Checa	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Marina Sastre Hernangómez	Dirección General de Educación Profesional e Innovación Educativa Ministerio de Educación y Ciencia
Berta Jiménez Gancedo	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
José Luis Luquero Velázquez	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Emilio Souto	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Juan Pedro Teruel Botella	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Cristina Vázquez Blanco	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

GRUPO DE EXPERTOS

Julián Díaz del Valle	Experto	Galicia
Mª Carmen López Marcos	Experta	Galicia
José Manuel Rial Budiño	Experto	Galicia
Salvador Rouco Vázquez	Experto	Galicia
Jesús Ureta Prado	Evaluador	Navarra

REFERENTE DE COMPETENCIA

Familia Profesional:
ACTIVIDADES AGRARIAS/ AGRARIA

Título/ Certificado:
JARDINERÍA/ JARDINERO

1. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

UC del Título de FP Técnico en Jardinería	UC del Certificado de Profesionalidad Jardinero/a
Realizar las labores de conservación y mejora de jardines	Mantener jardines
	Realizar operaciones específicas de mantenimiento de céspedes

2. DESCRIPCIÓN DE LOS BLOQUES DE COMPETENCIA

BLOQUE 1: "Realizar labores específicas de mantenimiento de céspedes."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
1.1 Prepara y mantiene en estado óptimo las herramientas, maquinaria y equipos necesarios.	**
1.2 Verifica que el estado del césped previo a la siega es el apropiado, considerando el grado de humedad y la presencia de objetos extraños.	***
1.3 Siega los céspedes a la altura adecuada y uniformemente.	***
1.4 Escarifica y perfora los céspedes, asegurando su correcta aireación, penetración de agua y aplicación de recebos.	*
1.5 Receba los céspedes de forma uniforme, con los productos y en la cantidad adecuada, para mejorar las propiedades físicas del suelo.	*
1.6 Realiza el rulado con la presión y frecuencia adecuada.	*
1.7 Restaura zonas de césped deterioradas, mediante resiembra o implantación de tepes, asegurando un resultado uniforme.	**

BLOQUE 2: "Realizar las labores culturales y el mantenimiento de infraestructuras para maximizar las cualidades funcionales y estéticas del jardín."

Ponderación: **

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
2.1 Realiza el perfilado de bordes, binas y escardas con la profundidad y frecuencia adecuadas, eliminando las malas hierbas y dejando el suelo mullido.	***
2.2 Selecciona y aplica los abonos apropiados, en la cantidad adecuada y con uniformidad, utilizando las técnicas idóneas.	**
2.3 Realiza las operaciones básicas necesarias para mantener limpio el jardín, retirando los restos para su posterior tratamiento.	***
2.4 Conserva y realiza operaciones sencillas en las infraestructuras del jardín (caminos, estanques, fuentes, mobiliario y otras), asegurando su perfecto estado de funcionamiento y/o uso e informando de las que no son de su competencia.	*

BLOQUE 3: "Realizar las labores de poda."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
3.1 Verifica el buen estado de las herramientas y equipos a utilizar.	**
3.2 Toma las medidas de seguridad necesarias para no causar daños a personas y/o cosas.	***
3.3 Realiza los cortes asegurando una correcta cicatrización.	***
3.4 Realiza las podas de formación y de mantenimiento de árboles considerando las características propias de la especie o cultivar, su ubicación, altura, acceso, la función que desempeña y los medios a utilizar.	**
3.5 Realiza las podas de formación, mantenimiento y renovación de arbustos y trepadoras teniendo en cuenta sus hábitos de crecimiento y la función de los mismos.	**
3.6 Realiza con la frecuencia adecuada las podas de recorte en setos y topiarias, manteniendo la forma y la uniformidad del corte.	***
3.7 Realiza las podas de floración adaptando éstas a las exigencias de cada tipo de planta.	**
3.8 Retira todos los restos procedentes de la poda, evacuándolos para su posterior tratamiento.	**

BLOQUE 4: "Controlar las plagas, enfermedades y malas hierbas del jardín."

Ponderación: **

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
4.1 Detecta e identifica los problemas fitosanitarios por observación directa de los síntomas.	**
4.2 Selecciona el método más adecuado para la resolución del problema, en función de su gravedad, ubicación y condiciones medioambientales.	**
4.3 Realiza la aplicación de productos fitosanitarios, seleccionando el producto adecuado, respetando las prescripciones técnicas indicadas en el etiquetado y asegurando su correcta aplicación.	***

BLOQUE 5: "Aplicar el agua de riego y mantener la instalación."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
5.1 Riega en la cantidad y con la frecuencia necesaria, en función de las necesidades de las plantas y asegurando una adecuada distribución.	***
5.2 Verifica el buen funcionamiento de la instalación de riego, realizando las regulaciones y reparaciones necesarias más frecuentes.	**

BLOQUE 6: "Reponer y renovar elementos vegetales."

Ponderación: **

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
6.1 Repone las marras respetando los criterios de elección del elemento vegetal original.	***
6.2 Renueva las plantaciones estacionales con las especies previstas y en la secuencia y manera adecuadas.	***

BLOQUE 7: "Organizar los trabajos de conservación, mejora y/o restauración que se van a realizar en un jardín conforme al plan general establecido."

Ponderación: *

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
7.1 Realiza correctamente los trabajos básicos de toma de datos para el inventario del jardín.	*
7.2 Interpreta adecuadamente las directrices de un programa o proyecto de conservación, mejora o restauración de jardín, para la organización de los trabajos.	**
7.3 Determina la problemática existente en la parte vegetal, infraestructuras, y mobiliario del jardín, en relación a su estado de conservación.	**
7.4 Estima adecuadamente las necesidades de nuevas plantaciones, así como de restauración de árboles, arbustos y setos.	*

3. CONTEXTO PROFESIONAL

- **Información y medios utilizados**:
  - *Documentación:* Proyectos de jardinería: planos, presupuestos, pliegos de condiciones. Información sobre análisis de tierras, aguas y abonos. Catálogos de: viveros y centros de jardinería, equipos de riego, mobiliario de jardín, maquinaria, semillas, abonos y fitosanitarios. Bibliografía sobre plantas de jardín y céspedes. Revistas especializadas de jardinería. Manuales de funcionamiento y mantenimiento de máquinas. Programas de mantenimiento de jardines. Normas de seguridad e higiene y de legislación específica en materia de jardinería. Normas técnicas de jardinería. Vademécum de productos fitosanitarios y nutricionales. Vademécum de materiales de riego.
  - *Máquinas, herramientas y equipos*: Motoazadas. Motocultores. Tractores agrícolas y aperos acoplados. Máquinas para el mantenimiento de céspedes. Equipos de poda. Desbrozadoras. Cortasetos. Motosierras. Motoatomizador de mochila. Pulverizador manual. Cuba de pulverización. Rodillo. Equipos de riego de jardines (aspersión y goteo). Máquinas para la limpieza de parques y jardines. Andamios. Escaleras. Hormigonera. Martillo compresor. Herramientas agrícolas y de jardinería. Herramientas básicas de: taller, fontanería y albañilería. Equipamiento de seguridad.
  - *Materiales*: Semillas. Plantas. Tierras y sustratos. Combustibles y aceites. Productos fitosanitarios. Abonos. Materiales de riego. Materiales básicos de construcción. Tutores y protectores. Pinturas. Productos de limpieza. Maderas. Materiales básicos de dibujo y mediciones.
- **Procesos, métodos y procedimientos**:
  - Métodos y procedimientos para el mantenimiento de los céspedes. Métodos y procedimientos de acondicionamiento del suelo: labores preparatorias y labores de cultivo. Técnicas de plantación y transplante. Técnicas de poda de plantas ornamentales. Procedimientos para el mantenimiento y manejo de las instalaciones de riego de jardines. Técnicas de gestión del riego. Métodos y técnicas de abonado. Métodos y procedimientos de control fitosanitario. Técnicas de control de malas hierbas. Métodos de mantenimiento de máquinas y equipos. Técnicas de mantenimiento y reparación de elementos de obra y mobiliario de jardín.
- **Resultados o productos:**
  - Jardín mejorado y/o renovado. Jardín restaurado. Campos deportivos en buen estado. Praderas y céspedes bien conservados. Árboles, arbustos, setos y plantas de flor en perfecto estado de formación, desarrollo, floración y estado sanitario. Infraestructuras del jardín en buen estado de funcionamiento y conservación.
- **Prácticas de selección y acreditación de las empresas del sector:**
  - Análisis del currículum.
  - Entrevista personal.
  - Cuestionario técnico tipo test.
  - Pruebas prácticas: realización de procesos utilizando medios mecánicos y/o manuales; reconocimiento de especies y materiales.

4. CORRESPONDENCIA DE ACREDITACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA DEL TITULO/CERTIFICADO

Unidad de Competencia	Clasificación de Realizaciones	Bloques de competencia	Resultado de la evaluación necesario para la Acreditación
UC.3. Título: "Realizar las labores de conservación y mejora de jardines." UC.3. Certificado: "Mantener jardines." UC.4. Certificado: " Realizar operaciones específicas de mantenimiento de céspedes."	Título: R3.1 (criterio 9) Certificado: R4.1, R4.2, R4.3, R4.4 y R4.5	1. "Realizar las labores específicas de mantenimiento de céspedes."	**Para acreditar la UC3 del TÍTULO**, evaluación positiva en: – Bloque 1 – Bloque 2 – Bloque 3 – Bloque 4 – Bloque 5 – Bloque 6 – Bloque 7 **Para acreditar la UC3 del CERTIFICADO**, evaluación positiva en: – Bloque 2 – Bloque 3 – Bloque 4 – Bloque 5 **Para acreditar la UC4 del CERTIFICADO**, evaluación positiva en: – Bloque 1
	Título: R3.1, (criterios 3 y 10) Certificado: R3.2, R3.4 (criterio 4) y R3.5	2. "Realizar las labores culturales y el mantenimiento de infraestructuras para maximizar las cualidades funcionales y estéticas del jardín."	
	Título: R3.1 (criterios 4 y 5) Certificado: R3.3	3. "Realizar las labores de poda."	
	Título: R3.1 (criterio 7) Certificado: R3.4 (criterios 1, 2 y 5)	4. "Controlar las plagas, enfermedades y malas hierbas del jardín."	
	Título: R3.1 (criterio 8) Certificado: R3.1	5. "Aplicar el agua de riego y mantener la instalación."	
	Título: R3.1 (criterios 6 y 11)	6. "Reponer y renovar elementos vegetales."	
	Título: R3.1 (criterios 1 y 2), R3.2 y R3.3	7. "Organizar los trabajos de conservación, mejora, y/o restauración que se van a realizar en un jardín conforme al plan general establecido."	

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Familia Profesional:
ACTIVIDADES AGRARIAS/ AGRARIA

Título/ Certificado:
JARDINERÍA/ JARDINERO

1. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

UC del Título de FP Técnico en Jardinería	UC del Certificado de Profesionalidad Jardinero/a
Realizar las labores de conservación y mejora de jardines	Mantener jardines
	Realizar operaciones específicas de mantenimiento de céspedes

2. Descripción de los bloques de competencia y sus criterios. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN.

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
BLOQUE 3: Realizar las labores de poda.	3.1 Verifica el buen estado de las herramientas y equipos a utilizar.						
	3.2 Toma las medidas de seguridad necesarias para no causar daños a personas y/o cosas.						
	3.3 Realiza los cortes asegurando una correcta cicatrización.						
	3.4 Realiza las podas de formación y de mantenimiento de árboles considerando las características propias de la especie o cultivar, su ubicación, altura, acceso, la función que desempeña y los medios a utilizar.						
	3.5 Realiza las podas de formación, mantenimiento y renovación de arbustos y trepadoras teniendo en cuenta sus hábitos de crecimiento y la función de los mismos.						
	3.6 Realiza con la frecuencia adecuada las podas de recorte en setos y topiarias, manteniendo la forma y la uniformidad del corte.						
	3.7 Realiza las podas de floración adaptando éstas a las exigencias de cada tipo de planta.						
	3.8 Retira todos los restos procedentes de la poda, evacuándolos para su posterior tratamiento.						
BLOQUE 4: Controlar las plagas, enfermedades y malas hierbas del jardín.	4.1 Detecta e identifica los problemas fitosanitarios por observación directa de los síntomas.						
	4.2 Selecciona el método más adecuado para la resolución del problema, en función de su gravedad, ubicación y condiciones medioambientales.						
	4.3 Realiza la aplicación de productos fitosanitarios, seleccionando el producto adecuado, respetando las prescripciones técnicas indicadas en el etiquetado y asegurando su correcta aplicación.						
BLOQUE 5: Aplicar el agua de riego y mantener la instalación.	5.1 Riega en la cantidad y con la frecuencia necesaria, en función de las necesidades de las plantas y asegurando una adecuada distribución.						
	5.2 Verifica el buen funcionamiento de la instalación de riego, realizando las regulaciones y reparaciones necesarias más frecuentes.						
BLOQUE 6: Reponer y renovar los elementos vegetales	6.1 Repone las marras respetando los criterios de elección del elemento vegetal original.						
	6.2 Renueva las plantaciones estacionales con las especies previstas y en la secuencia y manera adecuadas.						
BLOQUE 7: Organizar los trabajos de conservación, mejora, y/o restauración que se van a realizar en un jardín conforme al plan general establecido.	7.1 Realiza correctamente los trabajos básicos de toma de datos para el inventario del jardín.						
	7.2 Interpreta adecuadamente las directrices de un programa o proyecto de conservación, mejora o restauración de jardín, para la organización de los trabajos.						
	7.3 Determina la problemática existente en la parte vegetal, infraestructuras, y mobiliario del jardín, en relación a su estado de conservación.						
	7.4 Estima adecuadamente las necesidades de nuevas plantaciones, así como de restauración de árboles, arbustos y setos.						

OBSERVACIONES

GUÍA DE EVIDENCIAS DE COMPETENCIA

Familia Profesional:
ACTIVIDADES AGRARIAS/ AGRARIA

Título/ Certificado:
JARDINERÍA/ JARDINERO

BLOQUE DE COMPETENCIAS 1: "Realizar labores específicas de mantenimiento de céspedes."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - Siega de céspedes. - Labores complementarias (escarificado, aireado, recebado y rulado). - Restauración de zonas dañadas. En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - Los diferentes tipos de céspedes y usos (campos deportivos, jardines, parques, etc); el estado vegetativo, fisiológico y de humedad. - El tipo y estado del suelo. Situaciones especialmente relevante las que incluyen - Segar céspedes de jardines que presentan un estado medio de conservación.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:** - Tipos y calidades de céspedes; alturas de corte; tipos de suelos; equipos y materiales de mantenimiento de céspedes. **Metodológicos:** - Técnicas de siega, escarificado, aireado y rulado; técnicas de restauración (resiembra y tepes); manejo y mantenimiento de máquinas para su uso (segadoras, escarificadoras, desbrozadoras, etc.). **De respuesta a contingencias:** - Saber actuar ante averías de la maquinaria y accidentes en su manejo, en condiciones climatológicas adversas y en presencia de obstáculos y objetos extraños en las superficies. **De cooperación y relación con el entorno:** - Comunicarse adecuadamente con clientes, ofreciendo una buena imagen (responsabilidad, higiene, etc); colaborar con el equipo de trabajo para optimizar recursos y mejorar rendimiento; informar y gestionar sobre averías e imprevistos en el trabajo.

3. Evidencias requeridas.	Las evidencias reflejarán tanto las prácticas profesionales como los saberes esenciales sobre: **Sobre procesos:** - Planificación y organización de las actividades de mantenimiento de céspedes (siega, escarificado, aireado, rulado y restauración). - Aplicación de técnicas de mantenimiento de céspedes: manejo y mantenimiento de máquinas, herramientas y equipos. **Sobre resultados/ productos:** - Estado de mantenimiento de los céspedes. - Estado de mantenimiento de los equipamientos. **Especificaciones** - Verificación previa del estado del césped; selección de máquinas, herramientas y equipos según el proceso a realizar; optimización de recursos, en colaboración con equipo de trabajo. - Revisión y mantenimiento básico de las maquinas Preparación de la superficie, retirando los elementos extraños que dificulten las operaciones o causen daños a las máquinas. - Regulación y manejo de las máquinas con destreza y aplicando las medidas de seguridad necesarias. - Regeneración de zonas de césped dañado por resiembra o implantación de tepes. - Respuesta a contingencias que puedan presentarse por accidentes, averías, obstáculos, climatología, etc. - Uniformes y con altura adecuada; correcta aireación y penetración del agua; las propiedades físicas del suelo mejoradas y sin zonas deterioradas. - Cuchillas bien afiladas; engrase correcto y aceite del motor cambiado con la periodicidad indicada por el fabricante; máquinas limpias después del uso; filtros limpios o repuestos, según especificaciones del fabricante; dispositivos de seguridad en perfecto estado; formularios de uso y mantenimiento correctamente cumplimentados y registrados.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

Demostración de experiencias y logros anteriores	**CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS**
Métodos de recogida de evidencias indirectas: Dossier de competencias	- Documentos y/o testimonios que demuestren experiencia profesional y/o formación en actividades profesionales de mantenimiento de céspedes. Los contextos más significativos de trabajo serían la realización de mantenimiento de céspedes en jardines privados y campos deportivos. **Especificaciones para su valoración:** Verificar la autenticidad de las evidencias presentadas, si están bien avaladas y suficientemente documentadas. Comprobar si mantienen su actualidad y son variadas y pertinentes (ver punto 3). Al final de este documento, en el punto de "Optimización de métodos para evaluación", se detallan estas especificaciones que son comunes para todos los bloques de competencia.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (prescriptivo): Conversación profesional	**Finalidad:** Comprobar la disponibilidad de los saberes profesionales esenciales de este bloque de competencias y la capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias profesionales. **Planteamiento:** Se abordarán con el candidato una gama de situaciones posibles de trabajo, centrándose en las labores complementarias de mantenimiento de céspedes y restauración de zonas dañadas, con objeto de éste indique y justifique el procedimiento a seguir, la técnica a aplicar, el equipamiento a utilizar en cada caso; señale posibles consecuencias de los métodos utilizados, etc; indique cómo actuaría para optimizar recursos, para resolver contingencias concretas, etc. **Tipo de preguntas:** – ¿Qué finalidades tiene el escarificado y aireado con profundidad del césped? – Si existe el compromiso de realizar un escarificado al año, ¿en qué época es más aconsejable realizarlo? – ¿Con qué criterios se elige una escarificadora? – ¿Por qué es necesario el aireado con sacabocados en los campos deportivos? ¿Cuál es la finalidad del rulado en el mantenimiento de céspedes deportivos? – Indicar materiales de recebo para: un suelo pobre en materia orgánica, un suelo rico en materia orgánica. Con qué se aplica el recebo en: un jardín de un chalé adosado, en un campo de fútbol de 1ª división. – Cuáles son las labores necesarias para resembrar las calvas de un césped. Con qué criterios se eligen las semillas. Que cuidados requiere el césped después de germinar. – Se pretende restaurar una zona de césped en mal estado, utilizando tepes. ¿Cómo se prepara la zona? ¿Cómo se consigue que el tepe quede al mismo nivel? – Un césped descuidado tiene la hierba demasiado alta y presenta zonas deterioradas que requieren resiembra. Además hay que rular, escarificar y aplicar recebo orgánico. Indicar la secuencia correcta de las operaciones y justificar la respuesta. **Criterios de evaluación:** Corrección de las respuestas, que serán más significativas en la medida que se razonen convenientemente, demostrando que se comprenden los procedimientos, técnicas, métodos a aplicar (en qué consisten, por qué se hacen, etc.) y que se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten. **Tiempo estimado:** Hay que determinarlo en el marco de la conversación profesional para el conjunto de bloques, cuya duración total puede oscilar entre 1h -1h. 30m. El tiempo concreto que se destine a este bloque dependerá de la profundidad con que haya que abordarlo en cada caso.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (prescriptivo): Simulación	Realizar la siega de un césped de aproximadamente 100 m. de superficie, en un terreno con escasa pendiente. Se utilizará una segadora rotativa, autopropulsada, de manillar y con motor de 4 tiempos. Se llevará acabo el mantenimiento básico de la máquina. Al candidato se le suministrará todo el equipo y materiales necesarios (cortacésped con su manual de instrucciones y mantenimiento, esmeriladora para afilar la cuchilla, combustible, aceite, equipo para el engrase y herramientas para el mantenimiento, pistola de aire, punto de agua a presión para la limpieza de la máquina, contenedores para los restos y residuos, equipo de protección individual, repuestos básicos para la máquina, formularios de partes de trabajo e incidencias, y otros implementos que el evaluador considere necesarios). **Aspectos a observar:** - Preparación de la zona a segar. - La revisión previa de la máquina. - Regulación de la altura de corte. - Realización de la siega. - Mantenimiento de la máquina después del uso. - Comprobación final del trabajo. **Criterios de evaluación:** En la preparación de la zona a segar se tendrá en consideración: - La retirada de elementos extraños que dificulten la siega y/o dañen la máquina (piedras, metales, ramas, toperas, etc.)

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (prescriptivo): Simulación (cont.)	**Durante la revisión previa de la máquina se tendrá en cuenta:** - La aplicación de grasa si la máquina dispone de puntos de engrase. - La comprobación de los niveles de aceite y combustible, rellenando, con los productos idóneos, si es necesario. - La revisión y limpieza o reposición, si procede, del filtro de aire. - La comprobación del correcto estado de los elementos de protección. - La revisión de la cuchilla y el correcto afilado si fuese necesario. - La verificación del correcto funcionamiento de: el sistema de arranque y parada, la transmisión y el motor. **La regulación de la altura de corte se llevará a cabo de acuerdo con:** - El estado, uso y tipo de césped; su altura antes del corte; las condiciones climatológicas. - El sistema de regulación que presente la máquina. Durante la siega se analizará: - La aplicación de las medidas de seguridad. - La destreza en el manejo de la máquina y el rendimiento en el trabajo. - La respuesta a las contingencias que puedan surgir (la máquina se atasca o avería, la cuchilla impacta contra algún objeto duro y sufre daños, desconoce el sistema establecido para evacuar los restos del césped, etc.). Después de la siega: - La máquina se deberá limpiar evitando el contacto del agua fría con el motor caliente. Comprobación final del trabajo: - Las franjas de siega serán equidistantes. - El césped presentará un buen aspecto: altura y color uniformes. **Duración:** 1h

BLOQUE DE COMPETENCIAS 2: "Realizar las labores culturales y el mantenimiento de infraestructuras para maximizar las cualidades funcionales y estéticas del jardín."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - **Perfilado de bordes, binas y escardas.** - **Selección y aplicación de abonos.** - **Limpieza del jardín y mantenimiento de sus infraestructuras.** En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - Los tipos y usos del jardín, el estado del suelo. - El tipo de plantas y los elementos no vegetales presentes en el jardín. Situaciones relevantes: - Realizar las labores culturales (principalmente el abonado) en un jardín de uso público, con un grado de deterioro y limpieza medio.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:** - Abonos: tipos y métodos de aplicación; necesidades de abonado; infraestructuras del jardín: elementos, características y materiales; equipamientos necesarios para la limpieza, el abonado y el mantenimiento de infraestructuras. **Metodológicos:** - Manejo de equipos y maquinaria (abonadoras, perfiladoras y máquinas de limpieza); aplicación de técnicas de perfilado, binas y escardas. Programación y aplicación del abonado. **De respuesta a contingencias:** - Saber actuar con profesionalidad ante situaciones de riesgo de los usuarios por roturas, deterioro o mal estado de las infraestructuras o ante situaciones que dificulten la realización de la limpieza del jardín (coches, personas...). **De cooperación y relación con el entorno:** - Comunicarse adecuadamente con clientes, ofreciendo una buena imagen (responsabilidad, higiene, etc); colaborar con el equipo de trabajo para optimizar recursos y mejorar rendimiento; informar y gestionar, si procede, sobre averías e imprevistos en el desarrollo del trabajo.

3. Evidencias requeridas y especificaciones sobre los aspectos que han de contemplar	**Sobre procesos:** - Planificación y organización de las labores culturales y de mantenimiento de infraestructuras. - Aplicación de las técnicas culturales y de mantenimiento de infraestructuras: manejo de máquinas, herramientas, equipos y materiales necesarios. **Sobre resultados/ productos:** - Acabado de perfilados de bordes, binas y escardas. - Estado de la superficie abonada. - Estado de limpieza de los jardines. - Estado de mantenimiento y uso de las infraestructuras del jardín. **Especificaciones** - Verificación previa del estado de los elementos vegetales y no vegetales del jardín; selección de equipamientos y materiales según la labor a realizar; elaboración de programas de abonado; optimización de recursos, contemplando colaboración con equipo de trabajo. - Puesta a punto y destreza en el manejo de los equipamientos; aplicación de normas de seguridad e higiene; previsión y respuesta a contingencias que dificulten la aplicación de las técnicas y afecten a los usuarios, a las infraestructuras, etc. - Uniformes, con profundidad adecuada, superficie libre de malas hierbas; se respetan los límites del área objeto de laboreo y no están manchadas las zonas colindantes. - Distribución uniforme del abono, en la cantidad acorde con las necesidades y logrando estado vegetativo óptimo. - Ausencia de objetos no deseables y restos retirados para su posterior tratamiento. - En los caminos y escaleras: reposición de losetas, alisado y compactación de la capa superficial; en los estanques y fuentes: dirección y altura de chorros regulada; en el mobiliario: reposición de piezas, apretado de tornillos, pintado previa preparación de superficies, etc.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias indirectas: Dossier de competencias	Documentos y/o testimonios que demuestren experiencia y/o formación previa en la realización de labores culturales y de mantenimiento de infraestructuras del jardín. Se considerará especialmente el trabajo en parques y jardines públicos, que posibilitan un contexto de trabajo más completo y en colaboración con otros profesionales. **Resultados obtenidos de la realización de labores culturales y mantenimiento de infraestructuras:** - Comprobación *in situ* del estado de perfilado de bordes, binas, escardas, superficies abonadas, limpieza e infraestructuras en jardines en los que el candidato haya realizado recientemente o esté realizando las labores culturales y de mantenimiento. - Programas de abonado elaborados. **Especificaciones para su valoración:** Verificar la autenticidad de las evidencias presentadas, si están bien avaladas y suficientemente documentadas. Comprobar si mantienen su actualidad y son variadas y pertinentes (ver punto 3). Al final de este documento, en el punto de "Optimización de métodos para evaluación", se detallan estas especificaciones que son comunes para todos los bloques de competencia.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (prescriptivo): Conversación profesional	**Finalidad:** Comprobar la disponibilidad de los saberes profesionales esenciales de este bloque de competencias y la capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias profesionales. **Planteamiento:** Se abordarán con el candidato una gama de situaciones posibles de trabajo, centrándose en las labores complementarias de mantenimiento de céspedes y restauración de zonas dañadas, con objeto de que éste indique y justifique el procedimiento a seguir, la técnica a aplicar, el equipamiento a utilizar en cada caso; señale posibles consecuencias de los métodos utilizados, etc; indique cómo actuaría para optimizar recursos, para resolver contingencias concretas, etc. **Tipo de preguntas:** – ¿Cómo actuará para perfilar los bordes y binar una zona de planta de temporada situada dentro de un césped para no manchar éste? – ¿Qué equipos se pueden utilizar para perfilar bordes en césped? – ¿Qué ocurriría si realizamos una escarda cuando está lloviendo? – ¿Cuál es el abono más recomendable para abonar un césped? ¿Por qué? – ¿Qué cantidad de abono necesito para aportar 60 U.F., si tiene el 50% de riqueza y la parcela tiene 100 m^2? – ¿Cuál es el elemento fertilizante más utilizado en primavera? – ¿Qué daños puede producir una sopladora y una hidrolimpiadora? – ¿Cómo actuarías para colocar o reponer una loseta de un camino? – ¿Qué sucede si se pinta un banco sin eliminar la pintura vieja? – ¿Cómo se eliminan las pinturas viejas? **Criterios de evaluación:** Corrección de las respuestas, que serán más significativas en la medida que se razonen convenientemente, demostrando que se comprenden los procedimientos, técnicas, métodos a aplicar (en qué consisten, por qué se hacen, etc) y que se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten. **Tiempo estimado:** Hay que determinarlo en el marco de la conversación profesional para el conjunto de bloques, cuya duración total puede oscilar entre 1h-1h. 30 m. El tiempo concreto que se destine a este bloque dependerá de la profundidad con que haya que abordarlo en cada caso.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (opcional): Observación directa en el puesto de trabajo o mediante simulación	Realizar un abonado manual o con abonadora en un césped de aproximadamente 100 m^2. **Aspectos a observar:** - Selección y dosificación del abono. - Regulación de la abonadora (si procede). - Aplicación del abono. - Resultado final obtenido. **Criterios de evaluación:** La selección y dosificación del abonado se realiza en función de: - Tipo de césped. - Estado fisiológico. - Superficie de terreno a abonar. - Características del abono. - Época de abonado. La regulación de la abonadora (si procede) se realiza considerando: - Tipo de abono. - Dispositivo de aplicación y de regulación de la máquina. En aplicación del abono se tendrá en cuenta: - La destreza en la aplicación. - Que se cumplen las medidas de seguridad e higiene. - Que se comprueba la eficacia de la labor y se corrigen los defectos. En el resultado final se considerará: - El reparto uniforme de las dosis. **Duración:** 30 minutos.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 3: "Realizar las labores de poda."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - **La podas de formación y mantenimiento del arbolado ornamental.** - **Las podas de los arbustos de jardín.** - **Poda de setos y topiario.** En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - El tipo y especie de planta; la forma y edad de la misma; su estado fisiológico y vegetativo; el sitio en que se encuentre y la función que desempeñe. Situaciones especialmente relevante las que incluyen: - Realizar podas de formación natural de árboles ornamentales en jardines o calles. - Realizar las podas de recorte de setos y topiaria de jardines. - Realizar la poda de mantenimiento de los arbustos de flor de jardín.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:** - Tipos de arbustos y especies más comunes. Tipos de setos y especies utilizadas. Los árboles: función y especies más empleadas. Fisiología y morfología arbórea. Objetivos y tipos de poda. Técnicas de corte. Cicatrización y tratamiento de heridas. Las barreras defensivas del árbol. Épocas y frecuencias de poda. El protocolo de poda. Máquinas herramientas y equipos de poda. Normas de seguridad e higiene. **Metodológicos:** - Técnicas de poda arbórea: podas de mantenimiento y podas de formación. Técnicas de poda de arbustos: poda de limpieza, poda de formación, poda de floración, poda de renovación. Técnica de poda de setos: poda de formación y poda de mantenimiento. Manejo y mantenimiento de las máquinas y herramientas de poda. **De respuesta a contingencias:** - Saber actuar ante averías de la maquinaria y equipos y accidentes en su manejo. **De cooperación y relación con el entorno:** - Comunicarse adecuadamente con clientes, ofreciendo una buena imagen (responsabilidad, higiene, etc.); colaborar con el equipo de trabajo para optimizar recursos y mejorar rendimiento. Informar y gestionar, si procede, sobre averías e imprevistos en el desarrollo del trabajo.

3. Evidencias requeridas y especificaciones sobre los aspectos que han de contemplar	**Sobre procesos:** - Planificación y organización de las labores de poda de árboles, arbustos, setos y topiario, de jardín. - Aplicación de las técnicas de poda de formación y mantenimiento de árboles, arbustos, setos y topiario, utilizando las herramientas, equipos y materiales necesarios. **Sobre resultados/ productos:** - Estado de poda de los árboles y arbustos intervenidos. - Estado de los setos y topiario podados. **Especificaciones** - Análisis de la situación y definición de la acción de poda. - Optimización de los recursos, planteando labores en equipo. - Selección de las máquinas, herramientas y equipos necesarios según la acción de poda a realizar. - Revisión y puesta a punto de las máquinas herramientas y equipos que se va a utilizar en la poda. - Destreza y precisión en el manejo de máquinas y herramientas. - Aplicación de normas de seguridad e higiene. - Respuesta a contingencias que puedan presentarse (por averías, accidentes, obstáculos en la superficie, climatología). - Los cortes de poda están correctamente ejecutados y el proceso de cicatrización de las heridas de poda es el adecuado. - Su estructura es sólida, equilibrada y sana y responde a los requerimientos de forma y tamaño deseados. - La altura de copa es adecuada a la función que cumple y al sitio donde se encuentra la planta. - Las podas específicas de floración garantizan una floración abundante y de calidad. - Corte limpio y uniforme. - Los setos y topiaria adultos se mantienen en su forma y tamaño. - Los setos y topiario en formación tienen la densidad de ramificación necesaria.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

Demostración de experiencias y logros anteriores	**CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS**
Métodos de recogida de evidencias indirectas: Dossier de competencias	Documentos y/o testimonios que demuestren experiencia y/o formación previa en la realización de actividades profesionales de poda de árboles, arbustos, setos, y topiario, de jardín. **Resultados obtenidos de la realización de labores culturales y mantenimiento de infraestructuras:** - Comprobación *in situ* del estado de poda en que se encuentran los árboles, arbustos, setos y topiario que han sido o están siendo podados por el candidato. **Especificaciones para su valoración:** Verificar la autenticidad de las evidencias presentadas, si están bien avaladas y suficientemente documentadas. Comprobar si mantienen su actualidad y son variadas y pertinentes (ver punto 3). Al final de este documento, en el punto de "Optimización de métodos para evaluación", se detallan estas especificaciones que son comunes para todos los bloques de competencia.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (prescriptivo): Conversación profesional	**Finalidad:** Comprobar la disponibilidad de los saberes profesionales esenciales de este bloque de competencias y la capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias profesionales. **Planteamiento:** Se abordarán situaciones de trabajo variadas, intentando cubrir los distintos factores más relevantes (tipo de planta, especie, forma, edad, estado vegetativo y fisiológico, función y sitio donde se encuentre) en las que haya que indicar el procedimiento a seguir, el equipamiento a utilizar en cada caso, justificar métodos, señalar posibles consecuencias, etc. **Tipo de preguntas:** - ¿Cual es el diámetro máximo recomendable en un corte de poda arbórea? - ¿Cuando y cómo podarías una hortensia? - ¿Porqué no es conveniente podar árboles en plena brotación? - ¿Qué problema plantean las ramas con corteza incluida en un árbol? - Qué ocurre si podamos un arbusto fuera de época, un lilo en invierno, por ejemplo. - Explica la poda de un rosal trepador. - ¿Qué ocurriría si se hiciese poda de renovación en un seto viejo de ciprés? - Ante un caso de cavidad en un árbol, ¿tomarías alguna medida?, ¿cómo actuarías? - ¿Porqué no hay que hacer los cortes de poda pegados al tronco? - ¿Qué medidas de seguridad adoptarías para cortar ramas de un árbol con motosierra? - Qué técnica aplicarías para reducir o acortar una rama? Razónalo. - Explica el proceso de poda de formación de un seto formal de aligustre, por ejemplo. - Fases o protocolo de poda: ¿qué consideraciones de carácter general tendrías en cuenta a la hora de podar un árbol. **Criterios de evaluación:** Corrección de las respuestas, que serán más significativas en la medida que se razonen convenientemente, demostrando que se comprenden los procedimientos, técnicas, métodos a aplicar (en qué consisten, por qué se hacen, etc) y que se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten. **Tiempo estimado:** Hay que determinarlo en el marco de la conversación profesional para el conjunto de bloques, cuya duración total puede oscilar entre 1h -1h. 30 m. El tiempo concreto que se destine a este bloque dependerá de la profundidad con que haya que abordarlo en cada caso.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (prescriptivo): Observación directa en el puesto de trabajo o mediante simulación	Podar un seto formal adulto, de entre 1 y 2 metros de altura, que se encuentra en una zona ajardinada cualquiera, utilizando medios manuales y mecánicos, y justificando el procedimiento. El candidato podará 3 metros de seto al completo (por los lados y en altura), con tijera de setos una parte, y con máquina cortasetos de dos tiempos el resto. Las herramientas, máquinas y equipos necesarios los seleccionará el candidato de entre los que se le propongan. **Aspectos a observar:** - Planificación de la poda. - Realización del proceso de poda. - Resultado final. **Criterios de evaluación:** Para la planificación de la poda: - Se selecciona el tipo de poda (poda de mantenimiento) y la técnica a aplicar (de recorte), basándose en: tamaño, forma, edad, podas anteriores, lugar y función del seto, y se justifica adecuadamente. - Se seleccionan correctamente las herramientas y equipo necesario, considerando tamaño y estado de desarrollo, especie, y emplazamiento. - Se tiene en cuenta la optimización de recursos al organizar el trabajo: número de trabajadores, medios, tiempo estimado. Para la realización del proceso de poda: - Se revisan y ponen a punto las herramientas, máquinas y equipo de poda. - Se toman las precauciones y medidas de seguridad e higiene necesarias: revisión del seto, manejo de herramientas, protección, señalización si corresponde, retirada de restos, etc. - Se manejan con destreza las máquinas y herramientas. - Se aplica correctamente la técnica de poda de recorte, considerando, última poda realizada, especie, forma y tamaño del seto, herramienta utilizada. En el resultado final se considerará: - Cortes de poda limpios. - Plano de corte uniforme, y en el emplazamiento correcto. - Conserva la forma y tamaño que le corresponde. - Estado de limpieza de la zona de poda. **Duración:** Entre 30 minutos y 1 hora, en función del tamaño del seto. Esta prueba puede ser una simulación o bien una observación en el puesto de trabajo, en función de que se disponga o no del seto adecuado para realizar la prueba.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (opcional):	Realizar la poda de una alineación en su porte natural, de árboles jóvenes, de 3 a 7 años de plantación, de un paseo o calle arbolada, que no requiera de técnicas de trepa. Los árboles tendrán una altura que permita realizar el trabajo desde el suelo o ayudándose de medios manuales (escaleras, andamios, etc). El candidato deberá podar uno de los árboles de la alineación, a elección del evaluador, explicando lo que hace.
Observación directa en el puesto de trabajo o mediante simulación	**Aspectos a observar:** - Planificación de la poda. - Realización del proceso de poda. - Resultado final. **Criterios de evaluación:** Para la planificación de la poda: - Se selecciona el tipo de poda más adecuada (poda de formación natural), considerando, la especie, la forma actual, el estado de desarrollo y que se trata de una alineación. - Se define el alcance de la misma (el grosor máximo de corte, severidad de poda, refaldado, casos concretos, etc., considerando el estado vegetativo y sanitario del árbol, la especie, podas anteriores, altura de copa, lugar y función. - Se justifican y argumentan las decisiones. - Se seleccionan las herramientas y equipos necesarios (herramientas de corta, material de señalización, equipo de protección, técnica de acceso, tratamiento y destino de los restos de poda). - Se tiene en cuenta la optimización de recursos (medios materiales, seguridad, tiempo).

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (opcional): Observación directa en el puesto de trabajo o mediante simulación	Para la realización del proceso de poda: - Se revisan y ponen a punto las herramientas, máquinas y equipos de poda a utilizar. - Se aplica correctamente la técnica de corte de ramas (corte limpio y en el emplazamiento adecuado). - Se eliminan las ramas que molestan al paso de vehículos o personas - Se eliminan la ramas peligrosas (con inserción débil o que molesten a otras), mal dirigidas, chupones, brotes de pie, en sobrenúmero, etc. - Se selecciona y/o refuerza la guía cuando se trate de árboles flechados. - Se seleccionan las ramas principales en número y distribución acorde con la forma a conseguir. - Se eliminan las ramas rotas, en mal estado fitosanitario, o de escaso vigor. - Se aplican las normas de seguridad e higiene necesarias (protección, manejo de herramientas, máquinas, y equipos, señalización, retirada de restos, etc.). - Se manejan con destreza las herramientas, máquinas y equipos. En el resultado final se considerará: - Los cortes de poda son correctos. - La estructura es sólida, sana y equilibrada, y responde a la forma deseada. - La altura de copa es adecuada al lugar en que se encuentra. - La zona de poda está limpia. **Duración:** 1 hora. Esta prueba también puede ser una simulación, si se dispone de los medios necesarios; en este caso el candidato seleccionaría las herramientas, máquinas y equipos necesarios de entre los que se le propongan.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (opcional): Observación directa en el puesto de trabajo o mediante simulación	Realizar la poda de mantenimiento anual de un rosal de jardín no trepador híbrido de te, adulto, que forma parte de un macizo o grupo de rosales de un jardín o zona ajardinada, justificando el procedimiento. Se le facilitará herramienta para que el candidato seleccione la que necesite, y se le indicará el rosal que ha de podar. **Aspectos a observar:** - Planificación de la poda. - Realización del proceso de poda. - Resultado final. **Criterios de evaluación:** Para la planificación de la poda: - Se define el tipo de poda y el alcance de la misma considerando: tipo de rosal, estado vegetativo, de desarrollo, y sanitario, vigor, época, lugar y función, argumentando correctamente. - Se justifica el proceso de poda a seguir. - Se seleccionan las herramientas y equipo necesario. Para la realización del proceso de poda: - Se lleva a cabo la poda de limpieza y aclareo, eliminando las ramas o tallos indeseados (débiles, envejecidos, que molestan a otros o enmarañan la planta, mal dirigidos, enfermos o estropeados, serpollos) dejando los que estén en óptimo estado vegetativo y bien distribuidos. - Se hace la poda de formación, en vaso o centro abierto, eliminando los tallos o ramas que ocupan el centro del rosal. - Se lleva a cabo la poda de floración, o rebaje de los tallos y ramas, adecuadamente, considerando, el tipo de rosal, su vigor, estado vegetativo y sanitario, dirección deseada de los futuros brotes. - Los cortes de poda se realizan con limpieza, en el emplazamiento e inclinación adecuados. - Se argumenta correctamente la técnica empleada. - Se recogen y retiran los restos de poda. En el resultado final se considerará: - Cortes de poda correctamente ejecutados: - Estructura, sana, sólida, equilibrada y con la forma adecuada. - Rebaje correcto de los tallos y ramas que garantiza floración abundante y de calidad. **Duración:** 30 minutos.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 4: "Controlar las plagas, enfermedades y malas hierbas del jardín."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - Identificación de enfermedades, plagas y hierbas no deseables más comunes en el jardín. - Selección del método a utilizar, de la maquinaria y equipos y de los plaguicidas. - Realización de la aplicación con las medidas de seguridad e higiene adecuadas. En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - El tipo de patógeno, la climatología, el tipo de plantas a recibir la aplicación y los elementos decorativos no vegetales. Situaciones especialmente relevante las que incluyen - Realizar un tratamiento herbicida selectivo, para el control de malas hierbas de hoja ancha en un césped de unos 100 m2 y una invasión media.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:** - Hierbas no deseadas, plagas y enfermedades, sintomatología y carencias, productos fitosanitarios (categorías, toxicidades, dosificación, etc.), máquinas y equipos, métodos de aplicación y control de plagas y enfermedades. Normas de Seguridad e Higiene. **Metodológicos:** - Preparación de Caldos, elección, regulación y manejo de las máquinas y equipos. Realización de planes de tratamientos preventivos. **De respuesta a contingencias:** - Saber actuar con profesionalidad ante los cambios imprevistos de climatología o presencia de elementos susceptibles de ser dañados o intoxicados. **De cooperación y relación con el entorno:** - Comunicarse adecuadamente con los clientes y entorno para transmitir con la suficiente claridad la problemática y las medidas de precaución a ejecutar, colaborando con el equipo de trabajo para optimizar recursos y mejorar rendimientos; informar, gestionar, arreglar las averías o imprevistos.

3. Evidencias requeridas y especificaciones sobre los aspectos que han de contemplar	**Sobre procesos:** - Identificación de enfermedades, plagas y hierbas no deseables más comunes en el jardín y planificación y organización de los tratamientos a realizar. - Aplicación del tratamiento manejando el equipamiento necesario. **Sobre resultados/productos:** - Estado de las superficies tratadas con herbicidas y contra patógenos (insectos, ácaros, nematodos, hongos y bacterias). **Especificaciones** - Identificación del patógeno y/o mala hierba y de síntomas externos que los patógenos producen en las plantas. - Elaboración de planes de tratamiento preventivo, según la estacionalidad de los diferentes patógenos o malas hierbas. - Selección del método de lucha y producto fitosanitario (según uso del jardín, tipo de patógeno y climatología); selección de los equipos y maquinas de aplicación (en función del tipo de fitosanitario a aplicar, del tamaño de las plantas a tratar, del ámbito de la aplicación, etc.). - Determinación de umbrales de tratamientos. - Interpretación del etiquetado del producto a utilizar; utilización del equipo de protección personal adecuado a la toxicología del producto; preparación de los caldos para pulverizaciones y compatibilidad de diferentes productos; regulación del equipo de tratamiento; aplicación del producto (respetando dosis, con presión y tipo de boquilla adecuadas, sin rebasar el ámbito de aplicación, señalizando si procede zona a tratar, considerando condiciones climatológicas y estado fisiológico, con medidas de seguridad, optimizando recursos, comprobando su eficacia); mantenimiento y limpieza del equipo de aplicación. - Tratamiento uniforme, con tamaño de gota idóneo y dentro del ámbito de aplicación; se han respetado las especies no objeto de la aplicación (herbicidas totales), los márgenes de seguridad (herbicidas hormonales) y la fauna útil (tratamientos contra patógenos).

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

Demostración de experiencias y logros anteriores	**CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS**
Métodos de recogida de evidencias indirectas: Dossier de competencias	Documentos y/o testimonios que demuestren experiencia y/o formación previa en la realización de aplicaciones fitosanitarias. - Se considerará especialmente el trabajo en parques y jardines públicos. **Resultados obtenidos de las actividades que se han realizado:** - Comprobación *in situ* del estado del jardín en cuanto a control de malas hierbas y con patógenos por debajo del umbral de tratamientos, que ha sido o esta siendo controlado fitosanitariamente por el candidato. - Programas preventivos fitosanitarios realizados por el candidato. **Especificaciones para su valoración:** Verificar la autenticidad de las evidencias presentadas, si están bien avaladas y suficientemente documentadas. Comprobar si mantienen su actualidad y son variadas y pertinentes (ver punto 3). Al final de este documento, en el punto de "Optimización de métodos para evaluación", se detallan estas especificaciones que son comunes para todos los bloques de competencia.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (prescriptivo): Conversación profesional	**Finalidad:** Comprobar la disponibilidad de los saberes profesionales esenciales de este bloque de competencias y la capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias profesionales. **Planteamiento:** Se abordarán situaciones de trabajo variadas intentando cubrir los distintos factores más relevantes (tipos y usos del jardín, tipo de mala hierba y de patógeno a controlar, especie y tamaño de las plantas, climatología, estado fisiológico y/o biológico, etc.), en las que haya que indicar el procedimiento a seguir, el equipamiento a utilizar en cada caso, justificar métodos, señalar posibles consecuencias colaterales y directas del mal uso de los equipamientos y/o productos, indicar cómo actuaría para optimizar recursos, para resolver problemas que pueden presentarse en la realización del tratamiento, etc. **Tipo de preguntas:** - ¿Qué es lo primero que tenemos que hacer antes de aplicar un producto fitosanitario? - En un jardín de uso público con alta presencia de niños, ante la necesidad de la aplicación de un insecticida de suelo, qué usaría ¿un insecticida granulado o un insecticida liquido? ¿Cerraría esa zona durante algún tiempo? ¿Realizaría alguna labor especifica posterior a la aplicación para minimizar riesgos (Ej., riego postaplicación...)? - Tenemos que controlar malas hierbas de hoja ancha, ¿qué utilizaría, un herbicida de contacto o un herbicida sistémico y selectivo? - Tenemos que controlar Roya, ¿el tratamiento será localizado o generalizado? - Diga qué tipo de máquina utilizaría para la aplicación de un producto cuya formulación sea polvo mojable, líquido, espolvoreo, granulado, etc. - Ante dos aplicaciones, una de un funguicida y otra un herbicida, ¿cuál necesitará mayor presión? - ¿Qué operaciones se deben realizar con cualquier equipo de tratamiento, una vez efectuado el mismo con un herbicida total? - Las boquillas de los equipos, ¿con qué frecuencia las revisa o las cambia? ¿Qué entendemos cuando hablamos de realizar un calibrado de un equipo de tratamiento? - ¿Cuáles son para usted las medidas de prevención para la preparación de un caldo, en la aplicación y en la posterior limpieza del equipo?

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (prescriptivo): Conversación profesional (cont.)	- Si preparando el caldo le cae el producto por la piel, ¿qué haría? - ¿Conoce el número del Instituto Nacional de Toxicología? En el caso de que no, ¿sabría dónde localizarlo con prontitud? - En caso de intoxicación con producto fitosanitario en el momento de la aplicación, ¿qué no tendría que olvidársele nunca a la hora de ir al médico? ¿Cuál es la climatología más favorable para la proliferación de los hongos? ¿Cómo se debe actuar con plantas viróticas? - Descríbame la sintomatología de un césped cuando existe la presencia como plaga o enfermedad de: gusanos de suelo, topos, roya, fusarium. - Si la etiqueta de un producto recomienda una dosis del 2%, ¿qué cantidad de producto habrá que incorporar a una mochila de 16 litros? **Criterios de evaluación:** Corrección de las respuestas, que serán más significativas en la medida que se razonen convenientemente, demostrando que se comprenden los procedimientos, técnicas, métodos a aplicar (en qué consisten, por qué se hacen, etc) y que se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten. **Tiempo estimado:** Hay que determinarlo en el marco de la conversación profesional para el conjunto de bloques, cuya duración total puede oscilar entre 1h -1h. 30 m. El tiempo concreto que se destine a este bloque dependerá de la profundidad con que haya que abordarlo en cada caso.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (opcional): Observación directa en el puesto de trabajo o mediante simulación	Realizar un tratamiento herbicida selectivo para plantas de hoja ancha, en un césped de aproximadamente 100 m^2 con una mochila. **Aspectos a observar:** - Selección y dosificación del herbicida. - Regulación del equipo de tratamiento. - Aplicación fitosanitaria. - Comprobación final de la aplicación. **Criterios de evaluación:** La selección y dosificación del herbicida se realizará en función de la especie a controlar, estado fisiológico y climatología, considerando: - El estado fisiológico de crecimiento. - Velocidad del aire, grado de humedad, previsión climatológica. - Superficie de terreno. - Características especificas del producto a aplicar. Regulación del equipo, si es necesario, se llevará a cabo en función de: - Tipo de boquilla. - Presión de la aplicación. En la aplicación fitosanitaria se considera: - La utilización correcta de los medios de protección personal y medidas de seguridad adecuadas. - La realización correcta de la mezcla. - La destreza y responsabilidad en la aplicación. Comprobación final de la aplicación: - Reparto uniforme de la aplicación. - Consumo de caldo adecuado. La observación anterior puede ser perfectamente una simulación: se le suministrará al candidato el equipo necesario, manuales y productos, para realizar actividad indicada.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 5: "Aplicar el agua de riego y mantener la instalación."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - Revisión y mantenimiento de la instalación de riego del jardín. - Riegos con la frecuencia y duración necesarias, aplicados en el momento oportuno. En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - El tipo de instalación, la climatología, el tipo de suelo, la topografía del terreno y las particularidades del jardín y de sus diferentes zonas y/o plantas. Situaciones especialmente relevante las que incluyen: - Mantener, regular y manejar una instalación de riego automático con aspersores y difusores emergentes.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:** - Sistemas de riego de jardines; emisores (goteros, difusores, aspersores); presión y caudal; cabezales de riego; sistemas de regulación de presión; tuberías y accesorios; herramientas para el mantenimiento de la instalación; equipos para automatización de riegos; necesidades de agua; uniformidad del riego; relaciones suelo, agua, planta; criterios de calidad del agua; frecuencia, duración y momentos adecuados para regar. **Metodológicos:** - Técnicas de mantenimiento del cabezal de riego y de limpieza de emisores; regulación de presión; regulación y ajuste de aspersores y difusores (alcance, arco y caudal); técnicas de reparación de averías; manejo de programadores de riego de jardines; comprobación de la uniformidad del riego y grado de humedad. **De respuesta a contingencias:** - Saber actuar en caso de averías en la instalación (localizarlas, desactivar la instalación, reparar la avería si procede, comunicar a su superior). **De cooperación y relación con el entorno:** - Acopiar información técnica sobre instalaciones de riego; comunicarse adecuadamente con clientes y con otros profesionales relacionados con la instalación (electricistas, albañiles, fontaneros); cumplimentación de formularios propios de su trabajo (registro de frecuencia y duración de los riegos, partes de trabajo y de incidencias, albaranes, etc.).

3. Evidencias requeridas y especificaciones sobre los aspectos que han de contemplar	**Sobre procesos:** - Planificación y aplicación del agua de riego. - Mantenimiento de la instalación de riego. **Sobre resultados/ productos:** - Estado de mantenimiento de la instalación de riego. - Estado de humedad de las zonas del jardín. **Especificaciones** - Indicación de la frecuencia y duración de los riegos según las necesidades estimadas, el aspecto de la vegetación, las previsiones meteorológicas, los datos registrados sobre riegos en el año anterior en la misma época del año. - Determinación del momento oportuno de riego (día, noche), según zona del jardín y época del año. Registro semanal de los datos correspondientes al calendario de riegos aplicados. Optimización de recursos considerando la disponibilidad de agua y los costes derivados de su uso. - Manejo de la instalación de riego, adaptándose al tipo de programador, caudal y presión disponibles, tipo de suelo y topografía del terreno, zonas del jardín y tipo de emisores de los diferentes sectores. - Limpieza periódica de los filtros. Verificación y regulación de la presión en el cabezal y sectores de riego. - Mantenimiento de los emisores: revisión general del estado de funcionamiento y limpieza; regulación de alcance, caudal y arco de aspersores y difusores; reposición considerando sus características técnicas (presión, caudal, alcance, arco); corrección de la posición de aspersores y difusores respecto de la rasante del terreno. - Mantenimiento de conducciones y válvulas: reparación de roturas y/o fugas de agua; reparación y/o reposición de válvulas manuales y electroválvulas. - Previsión y respuesta a contingencias derivadas de averías mayores en la instalación en colaboración con otros profesionales. - Filtros, emisores y válvulas limpias; grupo de bombeo funcionando correctamente; aspersores y difusores regulados; conducciones de agua sin roturas ni fugas; presión regulada en los diferentes sectores. - Vegetación sin carencia de agua; ausencia de zonas encharcadas o con exceso de humedad.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA.

Demostración de experiencias y logros anteriores	**CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS**
Métodos de recogida de evidencias indirectas: Dossier de competencias	Documentos y/o testimonios que demuestren experiencia y/o formación previa en actividades profesionales de mantenimiento y/o instalación de riego en jardines. Se considerará especialmente el trabajo en jardines públicos y/o privados. **Especificaciones para su valoración:** Verificar la autenticidad de las evidencias presentadas, si están bien avaladas y suficientemente documentadas. Comprobar si mantienen su actualidad y son variadas y pertinentes (ver punto 3). Al final de este documento, en el punto de "Optimización de métodos para evaluación", se detallan estas especificaciones que son comunes para todos los bloques de competencia.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (prescriptivo): Conversación profesional	**Finalidad:** Comprobar la disponibilidad de los saberes profesionales esenciales de este bloque de competencias y la capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias profesionales. **Planteamiento:** Se plantearán situaciones de trabajo variadas con relación a la planificación de riegos, su aplicación y el mantenimiento de las instalaciones, intentando cubrir los factores más relevantes (tipo de instalación, la climatología, el tipo de suelo, las particularidades del jardín y de sus diferentes zonas y/o plantas, etc.) en las que haya que indicar el procedimiento a seguir, el equipamiento a utilizar en cada caso, justificar métodos, señalar posibles consecuencias, etc. **Tipo de preguntas:** Sobre el riego: - Proponerle diferentes especies, de uso frecuente en su ámbito de trabajo, para que indique cuáles tienen mayores necesidades hídricas. - Momentos del día más idóneos para regar diferentes zonas del jardín. Importancia de la automatización del riego en este aspecto. ¿Qué síntomas tiene el césped cuando no se riega convenientemente? - Incidencia de la fertilidad del suelo y de su contenido en sales en las necesidades de agua. - Causas de la escorrentía superficial durante el riego. Análisis de las posibles soluciones. - ¿Qué cantidad consideras que se puede aproximar más a las necesidades diarias de agua de un césped bien implantado y en buen estado de vegetación en el mes de julio: 2 litros/m.; 6 litros/m.; 12 litros/m.; 20 litros/m.? - Un césped cuenta con un sector regado por aspersores emergentes de turbina y otro de difusores emergentes. ¿La duración del riego será la misma en ambos sectores? ¿Cómo determinarías la duración? Sobre instalaciones: - ¿Cómo se regula la presión? Consecuencias de un filtrado incorrecto del agua. ¿Cómo se limpian los emisores? Sistemas de riego aconsejables para diferentes zonas del jardín. - Averías en las electroválvulas. Reparación. - Diámetros y presiones nominales de tuberías y accesorios.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (prescriptivo): Conversación profesional (cont.)	- En un sector de riego por aspersión se observa que la pluviometría no es uniforme por falta de cobertura. ¿Qué soluciones plantearías? ¿Alguna consecuencia negativa que se pueda derivar de la solución/es indicadas? - Hay que reponer un aspersor roto y no se encuentra el modelo original, ¿cómo se resolvería la situación? - Situaciones de riesgo en el mantenimiento de las instalaciones de riego. Precauciones que se deben tomar. **Criterios de evaluación:** Corrección de las respuestas, que serán más significativas en la medida que se razonen convenientemente, demostrando que se comprenden los procedimientos, técnicas, métodos a aplicar (en qué consisten, por qué se hacen, etc.) y que se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten. **Tiempo estimado:** Hay que determinarlo en el marco de la conversación profesional para el conjunto de bloques, cuya duración total puede oscilar entre 1h -1h. 30 m. El tiempo concreto que se destine a este bloque dependerá de la profundidad con que haya que abordarlo en cada caso.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (opcional): Observación directa en el puesto de trabajo o mediante simulación	Revisar, regular y manejar una instalación de riego automático de césped, con aspersores emergentes que presenta la siguiente caracterización: instalación automatizada con programador de jardinería de gama media; los filtros de mallas o anillas están sucios y presenta funcionamiento defectuoso de un aspersor. **En la instalación de riego el candidato deberá:** - Revisar el estado de los filtros del cabezal y proceder a su limpieza. - Verificar el estado de un sector de riego y detectar que un aspersor emergente presenta defectos de instalación y/o de funcionamiento. Debe resolver la situación (puede estar obstruido, mal regulado, mal posicionado sobre la rasante, etc.). - Establecer la duración, la frecuencia y los momentos de riego e introducir los datos en el programador. **Se le facilitará la siguiente documentación e información:** - Manuales técnicos del modelo de aspersor (caudal y presión requeridos, alcance, instrucciones de montaje y regulación); manual técnico del programador; plano de distribución de los aspersores; superficie del sector; necesidades de agua en esa época (puede ser dato ficticio); instrucciones para la puesta en marcha y parada de la instalación; información complementaria que el evaluador considere necesaria. **Aspectos a observar:** - Limpieza manual de los filtros. - Revisión y regulación de los aspersores. - Elaboración del plan semanal de riego (frecuencia, duración y momento). - Manejo del programador, introduciendo los datos necesarios para llevar a cabo el plan de riego anteriormente definido. - Ejecución del riego, activando la opción de riego manual desde el programador, y comprobación del correcto funcionamiento del sector. **Criterios de evaluación:** - La limpieza de filtros se realizará procurando no dejar restos, sobre todo en el lado limpio. Antes de proceder a su desmontaje, se descargará la presión para evitar accidentes. - El aspersor se regulará según las instrucciones del fabricante, obteniendo el arco, alcance y caudal deseados.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS

Métodos de recogida de evidencias directas:
(opcional):
 	
Observación directa en el puesto de trabajo o mediante simulación (cont.)
	- El plan de riego se establecerá en función de:
	  - Los datos facilitados en cuanto a necesidades de agua.
	  - La pluviometría calculada según: datos técnicos de los aspersores, plano de distribución, la superficie del sector de riego.
	  - La época del año.
	- La introducción de datos en el programador se realizará según las instrucciones de su manual y en consonancia con el plan de riegos establecido.
	- Para la activación manual del riego se seguirán las instrucciones del fabricante del programador. Con el riego activado se verificará que no hay fugas en los elementos manipulados, y se corregirá, si procede, la regulación del aspersor.
	Duración: 1 h. 30 m.
	La simulación anterior puede sustituirse por la observación directa del candidato mientras realiza las tareas anteriormente indicadas en su puesto de trabajo y analizando los resultados de su trabajo:
	- Comprobación del grado de humedad del jardín.
	- Verificación de la uniformidad del riego.
	- Lectura de los datos introducidos en el programador de riego.
	- Control de la posición de los difusores y aspersores respecto de la rasante del terreno.
	- Verificación del estado de funcionamiento de los aspersores y/o difusores.
	- El estado de la instalación en cuanto a limpieza de filtros, fugas y otras averías.
	El candidato realizará las alegaciones y aclaraciones que le solicite el evaluador durante la observación y análisis de su trabajo.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 6: "Reponer y renovar elementos vegetales."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - **Renovación de plantaciones estacionales y reposición de marras.** En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - El estado del suelo (grado de compactación), marcos de plantación, las diferentes especies y épocas de floración. Situaciones especialmente relevante las que incluyen: - Renovar macizos florales en un jardín con las especies previstas.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:** - Especies de temporadaldentificación. Características. Épocas de floración. Marcos de plantación. **Metodológicos:** - Técnicas de plantación. Replanteo de la planta sobre el terreno. Manejo de útiles y herramientas de plantación. **De respuesta a contingencias:** - Saber actuar ante la carencia de elementos vegetales idénticos para su reposición, sustituyéndolos por otros de forma que se mantengan las características de diseño del jardín. **De cooperación y relación con el entorno:** - Comunicarse adecuadamente con clientes y personal de la empresa. Informar, seleccionar y gestionar, si procede, el cambio de las especies previstas en la renovación y/o reposición.

3. Evidencias requeridas y especificaciones sobre los aspectos que han de contemplar	**Sobre procesos:** - Planificación y organización de las actividades de reposición y/o renovación de elementos vegetales. - Aplicación de técnicas de plantación. **Sobre resultados/productos:** - Acabado de la plantación. **Especificaciones** - Verificación de las marras a reponer, si procede. - Selección del material vegetal original a reponer. - Selección de útiles y herramientas necesarios según la labor a realizar. - Optimización de recursos en la renovación de los macizos, contemplando la colaboración con el equipo de trabajo. - Aplicación de la secuencia adecuada de tareas en la labor de plantación. - Retirada de restos de marras o de macizos, si procede. - Cavado y preparación adecuada del hueco de plantación, respetando el marco señalado según las características de la plantación. - Corte y repicado de raíces de cepellón, si procede, para asegurar un buen arraigo. - Relleno con tierra o sustrato, según proceda, de los huecos que queden después de colocar la planta, teniendo cuidado de no tapar el cuello. - Destreza en el manejo de útiles y herramientas (azadilla, rastrillo...). - Aplicación de normas de seguridad e higiene en las tareas. - Previsión y respuesta a contingencias debidas a carencias de material vegetal sustituyéndolo por otro adecuado. - Equilibrio y simetría de la plantación, respetando el diseño original. - Se respetan los marcos de plantación. - Profundidad adecuada. - Limpieza de elementos vegetales. - Rastrillado uniforme de la superficie, si procede. - Las zonas colindantes quedan limpias de restos.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias indirectas: Dossier de competencias	Documentos y/o testimonios que demuestren experiencia y/o formación previa en la renovación y reposición de elementos vegetales. Los contextos de trabajo más significativos serían por igual jardines públicos y privados, teniendo en cuenta que en los jardines públicos las realizaciones de este bloque son más frecuentes y sistemáticas que en los jardines privados, donde se realizan de forma más esporádica. **Resultados/productos obtenidos de las actividades que se han realizado:** - Fotografías de macizos florales cuya renovación ha sido realizada por el candidato. Las fotografías han de ir acompañadas de información acerca de la situación del jardín en el que se realizó la renovación, así como la empresa, institución o particular para el que se realizó. - Comprobación *in situ* de la realización de macizos que haya renovado anteriormente o esté encargado de su renovación. **Especificaciones para su valoración:** Verificar la autenticidad de las evidencias presentadas, si están bien avaladas y suficientemente documentadas. Comprobar si mantienen su actualidad y son variadas y pertinentes (ver punto 3). Al final de este documento, en el punto de "Optimización de métodos para evaluación", se detallan estas especificaciones que son comunes para todos los bloques de competencia.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (prescriptivo): Conversación profesional	**Finalidad:** Comprobar la disponibilidad de los saberes profesionales esenciales de este bloque de competencias y la capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias profesionales. **Planteamiento:** Se plantearán situaciones de trabajo variadas intentando cubrir los distintos factores más relevantes (estado del suelo, grado de compacidad, diferentes especies vegetales, épocas de floración y marcos de plantación), en las que haya que indicar el procedimiento a seguir, equipamiento a utilizar, justificar métodos, cómo actuar para optimizar recursos, resolver problemas que pudiesen plantearse en la realización de las actividades, etc. **Tipo de preguntas:** - ¿Qué plantas de temporada emplearías en un macizo, en primavera-verano, que no dispone de riego? - ¿Cómo actuarías si en la planta a reponer el cepellón se presenta enroscado? - ¿Qué cantidad de planta se necesita para renovar un macizo de 1 x 1 m a un marco de 0,25 x 0,25 m? - ¿Qué diferencias se presentan entre un macizo de flor plantado a tresbolillo y otro plantado a marco real? - ¿Con qué especie sustituirías un macizo que estaba previsto plantar con Impatiens sp. y no dispones de suficientes plantas? - ¿Plantas de temporada de floración invernal? - etc. **Criterios de evaluación:** Corrección de las respuestas, que serán más significativas en la medida que se razonen convenientemente, demostrando que se comprenden los procedimientos, técnicas, métodos a aplicar (en qué consisten, por qué se hacen, etc) y que se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten. **Tiempo estimado:** Hay que determinarlo en el marco de la conversación profesional para el conjunto de bloques, cuya duración total puede oscilar entre 1 h-1 h. 30 m. El tiempo concreto que se destine a este bloque dependerá de la profundidad con que haya que abordarlo en cada caso.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (opcional): Observación directa en el puesto de trabajo o mediante simulación	Realizar la renovación de un macizo de forma redonda (u otras formas comunes) en un jardín con suelo compactado, con especies vegetales de temporada (Begonia sp, Viola sp, Impatiens sp...). El candidato debe tener a su disposición una variedad de útiles y herramientas para que pueda seleccionar entre ellas las que va a manejar. **Aspectos a observar:** - Planificación y organización de las actividades. - Levantamiento del macizo. - Resultado final obtenido. **Criterios de evaluación:** - Selección correcta de los útiles y/o herramientas necesarios. - Acopio de la cantidad de planta necesaria, si procede. - Destreza en el uso de los útiles (rastrillo). - Secuencia correcta de operaciones al realizar el levantamiento del macizo. - Nivelado superficial y acabado del macizo. - Tratamiento de los cepellones de planta (repicado, si procede, de raíces). - Correcta limpieza y retirada de restos.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 7: "Organizar los trabajos de conservación, mejora, y/o restauración que se van a realizar en un jardín conforme al plan general establecido."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

1. Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato ha de mostrar su competencia para realizar: - **Realización de un inventario básico de un jardín y determinación de la problemática existente en cuanto estado de conservación.** - **Organización de los trabajos de conservación, mejora o restauración, que figuran en el proyecto o plan general.** En una diversidad de situaciones profesionales que pueden variar principalmente en función de: - Tipo de jardín (jardín histórico, publico y privado); estado de conservación (abandono total falto de conservación o mantenimiento). Situaciones especialmente relevante las que incluyen: - Emitir el informe de un jardín privado de unos 100 metros cuadrados y previa realización de un inventario del estado de conservación del jardín.
2. Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	**Técnicos:** - Especies de un jardín: tipos y características; mobiliario del jardín: bancos, papeleras, pérgolas, farolas, etc; infraestructuras: caminos, escaleras, fuentes, estanque...; planos: escalas y simbología; proyectos de conservación, mejora y/o de restauración de jardines: partes. **Metodológicos:** - Identificación de las especies del jardín; análisis del estado de uso del mobiliario e infraestructuras; interpretación de proyectos y planos; calculo de superficie y realización de la toma de datos para el inventario y croquización. **De respuesta a contingencias:** - Dar solución profesional y comunicar al redactor del Plan general la aparición de distintos aspectos para la recuperación o ejecución de los diferentes contratiempos, que no aparezcan en el plan general. **De cooperación y relación con el entorno:** - Comunicarse adecuadamente tanto con el redactor del plan así como con el promotor, ofreciendo buena imagen (responsabilidad, higiene, etc.); colaborar con el equipo de trabajo para optimizar recursos y mejorar rendimientos; informar y gestionar si procede, sobre averías e imprevistos en el desarrollo del trabajo.

3. Evidencias requeridas y especificaciones sobre los aspectos que han de contemplar	**Sobre procesos:** - Realización de toma de datos para un inventario básico de un jardín y determinación de los problemas existentes en cuanto estado de conservación. - Organización de trabajos de conservación, mejora o restauración, que figuran en el proyecto o plan general. **Sobre resultados/productos:** - Estadillos cumplimentados. - Croquis. **Especificaciones** - Verificación previa del estado del jardín. - Señalización en un croquis, las existencias del jardín (vegetales y no vegetales). - Anotación en estadillos, las características de los diferentes vegetales (Calibre, altura, estado fitosanitario...) y del estado de conservación de mobiliario e infraestructuras. - Interpretación del proyecto o plan general. - Secuenciación de trabajos o tareas. - Determinación de medios humanos y materiales necesarios. - Buena presentación, con letra legible y todos los campos cubiertos (reflejo de número y/o superficie, especie, calibre, altura, estado sanitario, estado de conservación...). - Los datos anotados reflejan fielmente la situación real. - Acotados. - Buena presentación (claridad). - Suficientemente completos (riego, mobiliario, infraestructuras, vegetación, etc.).

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

Demostración de experiencias y logros anteriores	**CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS**
Métodos de recogida de evidencias indirectas: Dossier de competencias	Documentos y/o testimonios que demuestren experiencia y/o formación previa en la organización de trabajos de conservación, mejora y restauración de jardines. **Resultados/productos obtenidos de las actividades que se han realizado:** - Comprobación *in situ* del estado del jardín conservado, mejorado o restaurado, cuya organización de los trabajos ha sido o esta siendo efectuada por el candidato. - Estadillos y/o croquis realizados por el candidato. **Especificaciones para su valoración:** Verificar la autenticidad de las evidencias presentadas, si están bien avaladas y suficientemente documentadas. Comprobar si mantienen su actualidad y son variadas y pertinentes (ver punto 3). Al final de este documento, en el punto de "Optimización de métodos para evaluación", se detallan estas especificaciones que son comunes para todos los bloques de competencia.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (prescriptivo): Conversación profesional	**Finalidad:** Comprobar la disponibilidad de los saberes profesionales esenciales de este bloque de competencias y la capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias profesionales. **Planteamiento:** Se plantearán situaciones de trabajo variadas, intentando cubrir los distintos factores más relevantes, en los que halla que indicar el procedimiento a seguir, el equipamiento a utilizar en cada caso, justificar métodos, señalar posibles consecuencias del mal uso, indicar como actuaría para optimizar recursos, para resolver problemas que pueden presentarse en la realización de actividades, etc. **Tipo de preguntas:** - ¿Con qué podemos medir el diámetro de un árbol? - ¿Qué método utilizaría para medir la altura de un árbol? ¿Por qué? - ¿Cómo se puede determinar la edad de un árbol? - ¿Cómo determinaría la superficie del jardín o de una zona del mismo? - Si los planos del proyecto están a escala = 1:100, y medimos una distancia de 20 cm con una regla. ¿Cuál es la distancia en el terreno entre estos dos puntos? - ¿Qué superficie tiene un parterre circula de 10 metros de radio? - ¿Qué es el aclareo y la entresaca? - ¿Qué significa calibre? - etc. **Criterios de evaluación:** Corrección de las respuestas, que serán más significativas en la medida que se razonen convenientemente, demostrando que se comprenden los procedimientos, técnicas, métodos a aplicar (en qué consisten, por qué se hacen, etc.) y que se ofrecen alternativas adecuadas para resolver las contingencias que se presenten. **Tiempo estimado:** Hay que determinarlo en el marco de la conversación profesional para el conjunto de bloques, cuya duración total puede oscilar entre 1 h-1 h. 30 m. El tiempo concreto que se destine a este bloque dependerá de la profundidad con que haya que abordarlo en cada caso.

Demostración de experiencias y logros anteriores	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias directas: (opcional): Observación directa en el puesto de trabajo o mediante simulación	Realizar los trabajos básicos de toma de datos para un inventario, analizando la problemática existente, en un jardín publico de aproximadamente 300 m^2. **Aspectos a observar:** - La determinación de las existencias de elementos vegetales y no vegetales. - La determinación de las características de los elementos del jardín. - Análisis del estado de conservación y de la problemática existente. **Criterios de evaluación:** La determinación de las existencias considerando: - Número de árboles y arbustos aislados. - Calculo de las dimensiones de los setos. - Calculo de superficies de céspedes, parterres, rocallas, etc. - Número y dimensiones de bancos, papeleras, etc. - Superficies de caminos, estanques, etc. - Longitud de vallas, muros, etc. La determinación de las características de los elementos del jardín, considerando: - Especies del jardín. - Porte, edad, situación, etc., de las diferentes especies. - Materiales constructivos de mobiliario e infraestructuras. El análisis del estado de conservación y de la problemática existente en los elementos del jardín, considerando: - Estado fitosanitario. - Marras, roturas y deformaciones de árboles y arbustos. - El nivel de deterioro de mobiliario e infraestructuras. **Duración:** 30 m. En el caso de que la actividad se plantee en situación simulada, se seleccionará un jardín que necesite una restauración, aportando al candidato el material y los equipos necesarios.

OPTIMIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN

Bloque del referente de competencia	Evidencias Indirectas
Bloque 1: Mantenimiento de céspedes.	Demostración de experiencias y logros anteriores, mediante documentos, testimonios, resultados/productos del trabajo realizado.
Bloque 2: Labores culturales y mantenimiento infraestructuras.	
Bloque 3: Labores de poda.	
Bloque 4: Control de plagas, enfermedades y malas hierbas.	
Bloque 5: Aplicación del agua de riego y mantenimiento de instalación.	
Bloque 6: Reponer y renovar elementos vegetales.	
Bloque 7: Organizar los trabajos de conservación, mejora y restauración.	

Bloque del referente de competencia	Evidencias Indirectas
Comprobación de la disponibilidad de los saberes profesionales esenciales de cada bloque de competencias y la capacidad para transferirlos adecuadamente a distintas situaciones y contingencias profesionales.	Segar un césped. (presciptivo)
	Realizar un abonado manual o con abonadora.
	Podar un seto. (prescriptivo)
	Podar alineación árboles.
	Podar un rosal.
	Realizar un tratamiento herbicida selectivo.
	Revisar, regular y manejar una instalación de riego automático de césped.
	Realizar la renovación de un macizo de forma redonda.
	Realizar trabajos básicos de toma de datos para un inventario.

(Tabla resumen sobre los métodos de recogida de evidencias. Las casillas en gris indican los métodos que son comunes para todos los candidatos).

- **Evidencias indirectas:** El evaluador procederá a valorar en primer lugar el dossier de competencias de cada candidato, donde se recoge su bagaje profesional y una sistematización de las evidencias que aporta para demostrar sus experiencias, aprendizajes y logros previos con relación a cada bloque de competencias (documentos, testimonios, resultados/productos del trabajo). El evaluador ha de constatar su autenticidad, actualidad y pertinencia, según lo establecido en cada bloque (Punto A. Aspectos esenciales de las evidencias). Se considerará que éstas son especialmente significativas cuando (de aplicación a todos los bloques):
  - Se constate una experiencia profesional mínima de 3 años, durante los 6 últimos años, con relación a este bloque.
  - Las actividades realizadas y los entornos de trabajo se correspondan con la gama de situaciones características de este bloque de competencias.
  - Los documentos y testimonios sobre la experiencia profesional provengan de superiores (en el caso de trabajadores asalariados) o de al menos tres clientes

(cuando se trate de autónomos y empresas de titularidad del candidato). De la misma forma, los resultados/productos que se presenten han de ser avalados por las empresas correspondientes y/o clientes.

- Se refleje la satisfacción de las empresas y/o clientes respecto a las realizaciones del candidato.
- En los documentos para acreditar la formación recibida se especifique: centro de realización de los cursos, fecha, duración y contenidos o programa del curso.
- La formación recibida tenga un carácter teórico-práctico, duración mínima de 20 h. y sus contenidos se correspondan con los saberes profesionales esenciales y dimensiones de la competencia del bloque

Para valorar el dossier y las evidencias indirectas conviene que el evaluador se apoye en la entrevista con el candidato. Por otra parte, en algunos bloques, el candidato puede presentar como evidencias resultados de sus trabajos recientes o actuales en jardines, que requerirán que el evaluador observe y valore in situ el resultado/ producto obtenido.

- **Evidencias directas**: En función de la valoración del dossier y de las evidencias indirectas, el evaluador decidirá qué combinación de métodos de recogida de evidencias directas, de entre los presentados en la tabla, se ajustan mejor a su situación, respetando los indicados como prescriptivos:
  - Conversación profesional en todos los bloques.
  - Dos observaciones directas(en el puesto de trabajo o en situación simulada), una de siega de céspedes y la otra de poda de setos.

La conversación profesional conviene que se realice en primer lugar y en una única sesión de aproximadamente 1 h - 1 h. 30 m, en la que se vayan tratando los diferentes bloques, con la profundidad que se requiera, según la ponderación otorgada a cada uno en el referente de competencia y el bagaje profesional y situación concreta de cada candidato.

- Posteriormente se procedería a realizar las dos observaciones directas prescriptivas, preferiblemente en el mismo día (un candidato por evaluador). Para ello se tomará como punto de referencia lo establecido en la caracterización de cada método. Asimismo, durante la observación, el evaluador puede realizar al candidato preguntas sobre determinados aspectos de su realización práctica (p.ej., que justifique el procedimiento seguido, etc.).
- Por último, para las demás pruebas opcionales que se decida aplicar, se pueden agrupar 2 candidatos por evaluador.

Familia Profesional:

SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD / SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES

UC del Título de FP Técnico en Atención Sociosanitaria	**UC del Certificado de Profesionalidad** Auxiliar de Ayuda a domicilio
Desarrollar actividades relacionadas con la gestión y funcionamiento de la unidad convivencial	Asegurar la higiene personal del asistido
	Realizar la limpieza del hogar

CONTENIDO:

- Referente de Competencia
- Cuestionario de Autoevaluación
- Guía de Evidencias de la Competencia

GRUPO DE TRABAJO TÉCNICO

José Ramón Álvarez Fernández	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Leocadio Brun Muñoz	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Elena Martín Checa	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Marina Sastre Hernangómez	Dirección General de Educación Profesional e Innovación Educativa Ministerio de Educación y Ciencia
Berta Jiménez Gancedo	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
José Luis Luquero Velázquez	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Emilio Souto	Instituto Nacional de las Cualificaciones Ministerio de Educación y Ciencia
Juan Pedro Teruel Botella	Subdirección General de Formación Profesional Ministerio de Educación y Ciencia
Cristina Vázquez Blanco	Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional Instituto Nacional de Empleo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

GRUPO DE EXPERTOS

Carmen González Ges	Experta	CEOE
María Jesús Izquierdo Escudero	Experta	Valencia
Adolfo Llavata Luzón	Evaluador	Valencia
Patricia María Macías Sánchez	Experta	Galicia
Aurora Morán González	Experta	CCOO
Miguel Angel Platero Alda	Evaluador	Navarra

REFERENTE DE COMPETENCIA

Familia Profesional:

SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD / SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES

Título/ Certificado:

ATENCIÓN SOCIOSANITARIA / AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO

1. CONCEPTO DE REFERENTE DE COMPETENCIA

Es un documento que proporciona información sobre aspectos fundamentales en la evaluación de las competencias objeto de acreditación, así como de los criterios que se tienen en cuenta para determinar si el candidato las posee y los métodos más adecuados para la recogida de evidencias de competencia.

El referente de competencia está concebido para facilitar la transparencia en el proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral.

Se compone de los siguientes elementos:

- Denominación de las Unidades de Competencia del Título y del Certificado.
- Descripción de los bloques de competencia.
- Contexto profesional.
- Correspondencia de acreditación entre las Unidades de Competencia de los referentes oficiales y los Bloques de competencia.

Este Referente se conforma a partir de los referentes oficiales de títulos y certificados y constituye el eje de confluencia de los dos subsistemas: FPR y FPO.

2. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

Se incluyen las denominaciones que aparecen en los Reales Decretos tanto del título como del certificado correspondiente.

UC del Título de FP Técnico en Atención Sociosanitaria	**UC del Certificado de Profesionalidad** Auxiliar de Ayuda a domicilio
Desarrollar actividades relacionadas con la gestión y funcionamiento de la unidad convivencial	Asegurar la higiene personal del asistido
	Realizar la limpieza del hogar

3. DESCRIPCIÓN DE LOS BLOQUES DE COMPETENCIA

Procedimiento

La elaboración del referente de evaluación comienza a partir de la determinación de los bloques de competencia derivados de las unidades de competencia del título de FPR y de las unidades de competencia del certificado correspondiente.

Teniendo en cuenta que en el proyecto ERA el referente profesional está constituido por Unidades de Competencia de diferente origen: unas correspondientes a los Títulos de FPR y otras correspondientes a los Certificados de Profesionalidad, es necesario efectuar un trabajo de integración de las UC que forman parte del estudio para obtener un producto que facilite el posterior diseño de los cuestionarios de autoevaluación y suministre datos fundamentales para la elaboración de las guías de evidencias.

Este producto será el conjunto de bloques o grupos de competencia, con sus correspondientes criterios de realización, para cada una de las familias profesionales elegidas.

Una vez definidos los bloques, se definen sus correspondientes criterios o pautas de realización, que indican cuando un trabajador es competente.

Asimismo se incluye una ponderación para cada criterio, marcada con asteriscos, que refleja el grado de importancia del mismo, dentro del bloque:

- Alta: ***
- Media: **
- Baja: *

De la misma manera se ponderan también los bloques.

BLOQUE 1: "Elaborar el plan de actuación, adaptándolo al programa de intervención establecido o a las necesidades del usuario y colaborar en la gestión doméstica."

Ponderación: **

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
1.1 Detecta y registra la información sobre necesidades y demandas de la unidad convivencial, atendiendo a: nº de miembros de la unidad, adecuación de espacios, ayudas técnicas necesarias, servicios de mantenimiento, materiales..., así como a necesidades especiales para su derivación a los profesionales y servicios competentes (servicios de mantenimiento, trabajador social, miembros de la unidad convivencial...).	**
1.2 Determina el plan de trabajo y las actividades que se han de ejecutar, atendiendo a las características de la unidad convivencial, rentabilizando tiempo y esfuerzos.	**
1.3 Orienta y, en caso necesario, confecciona el presupuesto que se ha de gestionar en la unidad convivencial, teniendo en cuenta la cobertura de las necesidades básicas, las prioridades detectadas (estado de salud, edad de los miembros de la unidad familiar, nivel de dependencia...), los ingresos propios y/o las ayudas sociales percibidas.	**
1.4 Detecta las deficiencias observadas relativas a la adecuación de los gastos y hábitos de consumo de la unidad de convivencia, trasladando la información a los responsables.	**
1.5 Fomenta la participación del usuario y/o miembros de la unidad convivencial en la gestión doméstica para promover su autonomía, desarrollo y ajuste personal y social.	***

BLOQUE 2: "Desarrollar las actividades de mantenimiento del hogar necesarias para garantizar y conservar sus adecuadas condiciones de habitabilidad, higiene y orden, para lograr un ambiente agradable."

Ponderación: **

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
2.1 Transmite adecuadamente la información sobre los hábitos higiénicos saludables necesarios para el mantenimiento óptimo del hogar, al usuario y/o familiares.	***
2.2 Verifica las necesidades de aprovisionamiento y efectúa la compra y colocación de los productos de aseo, limpieza, higiene y demás enseres, ajustándose al presupuesto, al espacio disponible y a las características específicas de los productos.	**
2.3 Arregla y supervisa las habitaciones evitando corrientes de aire y atendiendo al cambio de ropa de la cama y hechura de la misma, con la frecuencia adecuada y en las condiciones más idóneas.	**
2.4 Realiza las tareas de limpieza de suelos, superficies, enseres, mobiliario, ventanas y sanitarios utilizando los medios y productos adecuados y aplicando los procedimientos más oportunos en cada caso.	**
2.5 Efectúa las actividades de selección, lavado, planchado de la ropa y lencería y en caso necesario, la desinfección de las mismas, minimizando los tiempos empleados y siguiendo los protocolos establecidos, comprobando igualmente el estado de la ropa y subsanando las deficiencias observadas.	**
2.6 Al final de la jornada de trabajo, se asegura de la colocación y orden de los artículos utilizados, el cierre de los grifos y, en caso necesario, el cierre de las llaves de paso de gas del domicilio.	**
2.7 Efectúa sustituciones y reparaciones de nivel sencillo para mantener la habitabilidad de la vivienda, contemplando en todo caso las normas básicas de prevención de accidentes.	*
2.8 Fomenta la participación de los usuarios en la realización de las actividades de mantenimiento del hogar para promover su autonomía, desarrollo y ajuste personal y social.	***

BLOQUE 3: "Realizar el aseo de las personas imposibilitadas con seguridad y según necesidades, para garantizar la adaptación a sus exigencias físicas."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
3.1 Realiza el aseo integral del asistido teniendo en cuenta las necesidades específicas del mismo, atendiendo con especial esmero a la higiene de genitales, boca, manos, pies, ojos y cabello.	***
3.2 Mantiene las prótesis en perfecto estado de higiene y conservación.	**
3.3 Realiza o ayuda a la realización del baño y/o ducha del usuario, siguiendo en caso necesario, las instrucciones especificadas por el especialista y cumpliendo las normas adecuadas.	***
3.4 Contribuye a la seguridad y comodidad del usuario, al vestirle y desvestirle, efectuando previamente la selección de la indumentaria necesaria.	**
3.5 Toma las medidas higiénicas preventivas necesarias para evitar contagios y transmisión de otras enfermedades.	***
3.6 Facilita las medidas de protección y prevención de accidentes.	***
3.7 Fomenta la participación de los usuarios en la realización de las actividades de aseo personal y vestuario, para promover y/o mantener su autonomía y desarrollo personal y social.	***

BLOQUE 4: "Realizar el aprovisionamiento, control de existencias, almacenamiento y elaboración de alimentos, de acuerdo con las necesidades nutricionales existentes en la unidad convivencial, cumpliendo la normativa de higiene alimentaria vigente y observando en su caso, las prescripciones médicas acerca de dietas especiales."

Ponderación: ***

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
4.1 Comprueba la existencia de alimentos, comunica las deficiencias detectadas y procede, en caso necesario, a la compra y reposición de los mismos, con criterios de calidad, adaptación a la dieta establecida, en función de las necesidades de uso de los miembros de la unidad convivencial.	***
4.2 Realiza el almacenamiento de los alimentos adquiridos cuidando su ubicación para garantizar su adecuada conservación y la autonomía de uso de los usuarios.	**
4.3 Efectúa la conservación de los alimentos crudos, semielaborados y elaborados empleando los envases más adecuados en cada caso, atendiendo a sus características, variables, factores de riesgo, criterios de orden,...	**
4.4 Confecciona menús teniendo en cuenta las prescripciones dietéticas y nutricionales, las preferencias y gustos personales, la variedad dietaria, el presupuesto asignado y la oferta de mercado en cada periodo estacional.	***
4.5 Cocina los alimentos aplicando las técnicas apropiadas de: manipulación y/o tratamiento de alimentos en crudo, procesado, cocinado, y acabado, atendiendo a las características de cada producto.	***
4.6 Realiza las tareas de limpieza de los utensilios y equipos utilizados en el proceso con la frecuencia, los productos y los procedimientos establecidos.	**
4.7 Fomenta la participación de los usuarios en la realización de las actividades de procesado y elaboración de platos, para promover su autonomía, desarrollo y ajuste personal y social, siguiendo las instrucciones del plan de actuación.	***
4.8 Cumplen las normas de seguridad e higiene establecidas para el manipulado y procesado de alimentos.	***

BLOQUE 5: "Organizar el espacio de residencia habitual aplicando las ayudas técnicas prescritas (sillas de ruedas, andadores, muletas, sistemas de Teleasistencia,...) optimizando sus condiciones de accesibilidad y movilidad, y previniendo riesgos potenciales de accidente en el mismo."

Ponderación: **

El trabajador es competente cuando (criterios):	Ponderación
5.1 Detecta las necesidades de organización de los espacios del domicilio de acuerdo con criterios de seguridad y funcionalidad, informando de las mismas al usuario y/o miembros de la unidad convivencial y en caso necesario a los profesionales responsables.	**
5.2 Realiza la colocación del mobiliario y elementos básicos, asegurando la accesibilidad y el buen uso por parte de los miembros de la unidad convivencial, respetando sus preferencias estéticas y decorativas.	**
5.3 Transmite información a los usuarios sobre el uso de sistemas de alarma, telealarma, telefonía móvil y Teleasistencia de manera que permita garantizar su correcta aplicación y utilidad.	*
5.4 Comprueba la adecuación de las ayudas técnicas aplicadas a las necesidades específicas del usuario y su contribución al óptimo desenvolvimiento de su vida cotidiana.	**
5.5 Verifica periódicamente el correcto funcionamiento de los sistemas de alarma y/o las ayudas técnicas aplicadas.	*
5.6 Transmite información a los miembros de la unidad convivencial y/o al equipo interdisciplinar de las incidencias surgidas en el uso de los aparatos y ayudas técnicas para facilitar la introducción de modificaciones y mejoras que optimicen su servicio.	**

4. CONTEXTO PROFESIONAL

La delimitación del ámbito de la competencia queda establecida a partir del rango de situaciones de trabajo que definen el desempeño competente. Los siguientes factores añaden información básica que explica y da sentido a cada uno de los criterios de realización.

- **Información y medios utilizados:** Plan de actuación en la unidad convivencial. Protocolos de realización de tareas. Registros de servicios. Medios de seguridad domiciliaria (para el usuario y para el trabajador). Espacios y mobiliario domiciliario adaptado a las necesidades del usuario. Documentación personal del usuario y de gestión económica. Información médica, social y psicológica necesaria para su intervención. Prescripciones médicas y dietéticas. Catálogos de ayudas técnicas. Instrucciones de mantenimiento y funcionamiento de electrodomésticos. Instrucciones de uso, manejo y almacenamiento de productos de limpieza e higiene. Listado de datos telefónicos y postales de recursos para la resolución de contingencias. Normas de seguridad y de prevención de riesgos en el domicilio. Materiales para la higiene domiciliaria. Materiales para la higiene y el aseo de los usuarios. Material de aislamiento.

  Electrodomésticos. Menaje de servicio. Menaje y utensilios para la elaboración y conservación de alimentos. Ajuar doméstico y personal. Materias primas, crudas y/o preparadas para la elaboración de menús. Material de acondicionamiento. Productos de limpieza. Ayudas técnicas adaptadas a la situación del usuario: sistemas de alarma, prótesis, sillas de ruedas, andadores...

- **Procesos, métodos y procedimientos:** Procedimientos de realización y/o soporte de tareas domésticas. Técnicas de abastecimiento, almacenamiento, conservación y elaboración de alimentos. Técnicas de administración, gestión y control del presupuesto familiar. Procedimientos de organización y distribución espacial adaptados. Técnicas de resolución de contingencias domésticas y procedimientos de resolución de pequeñas averías. Habilidades sociales y de comunicación. Técnicas de modificación de hábitos inadecuados.

- **Productos o resultados del trabajo:** Domicilio en adecuadas condiciones para garantizar la calidad de vida de la unidad convivencial. Usuarios con necesidades dietéticas y nutricionales, de aseo y limpieza cubiertas. Detección y resolución de demandas y necesidades especiales de mantenimiento y mejora del domicilio. Relaciones con el entorno inmediato que favorezcan la comunicación. Usuarios y unidad convivencial implicados en la mejora de su calidad de vida.

5. CORRESPONDENCIA DE ACREDITACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA DEL TÍTULO/CERTIFICADO

Unidad de Competencia	Clasificación de Realizaciones	Bloques de competencia	Resultado de la evaluación necesario para la Acreditación
UC4 Título: "Desarrollar las actividades relacionadas con la gestión y funcionamiento de la unidad convivencial." **UC3 Certificado:** "Asegurar la higiene personal del asistido." **UC4 Certificado:** "Realizar la limpieza del hogar"	**Título:** R 4.1 R 4.6	**Bloque de competencias 1**: "Elaborar el plan de actuación, adaptándolo al programa de intervención establecido o a las necesidades del usuario y colaborar en la gestión doméstica."	**Para acreditar de la UC4 del título**, evaluación positiva en: - Bloque 1 - Bloque 2 - Bloque 4 - Bloque 5
	Título: R 4.4. Certificado: R 3.2 R 4.2	**Bloque de competencias 2**: "Desarrollar las actividades de mantenimiento del hogar necesarias para garantizar y conservar sus adecuadas condiciones de habitabilidad, higiene y orden, para lograr un ambiente agradable."	
	Certificado: R 3.3	**Bloque de competencias 3**: "Realizar el aseo de las personas imposibilitadas con seguridad y según necesidades, para garantizar la adaptación a sus exigencias físicas."	**Para acreditar la UC3 del Certificado**, evaluación positiva en: - Bloque 2 - Bloque 3 - Bloque 4
	Título: R 4.2 R 4.3 **Certificado:** R 3.1 R 4.1	**Bloque de competencias 4**: "Realizar el aprovisionamiento, control de existencias, almacenamiento y elaboración de alimentos, de acuerdo con las necesidades nutricionales existentes en la unidad convivencial, cumpliendo la normativa de higiene alimentaria vigente y observando en su caso, las prescripciones médicas acerca de dietas especiales."	**Para acreditar la UC4 del Certificado**, evaluación positiva en: - Bloque 2 - Bloque 4
	Título: R 4.5	**Bloque de competencias 5**: "Organizar el espacio de residencia habitual aplicando las ayudas técnicas prescritas (sillas de ruedas, andadores, muletas, sistemas de Teleasistencia...), optimizando sus condiciones de accesibilidad y movilidad, y previniendo riesgos potenciales de accidente en el mismo."	

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Familia Profesional:

SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD / SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES

Título / Certificado:

ATENCIÓN SOCIOSANITARIA / AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO

1. DENOMINACIÓN DE LAS UNIDADES DE COMPETENCIA

UC del Título de FP Técnico en Atención Sociosanitaria	**UC del Certificado de Profesionalidad** Auxiliar de Ayuda a domicilio
Desarrollar actividades relacionadas con la gestión y funcionamiento de la unidad convivencial	Asegurar la higiene personal del asistido
	Realizar la limpieza del hogar

2. Descripción de los bloques de competencia y sus criterios. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
1.Elaborar el plan de actuación, adaptándolo al programa de intervención establecido o a las necesidades del usuario y colaborar en la gestión doméstica.	Detecta y registra la información sobre necesidades y demandas de la unidad convivencial, atendiendo a: nº de miembros de la unidad, adecuación de espacios, ayudas técnicas necesarias, servicios de mantenimiento, materiales..., así como a necesidades especiales para su derivación a los profesionales y servicios competentes (servicios de mantenimiento, trabajador social, miembros de la unidad convivencial...).						
	Determina el plan de trabajo y las actividades que se han de ejecutar, atendiendo a las características de la unidad convivencial, rentabilizando tiempo y esfuerzos.						
	Orienta y, en caso necesario, confecciona el presupuesto que se ha de gestionar en la unidad convivencial, teniendo en cuenta la cobertura de las necesidades básicas, las prioridades detectadas (estado de salud, edad de los miembros de la unidad familiar, nivel de dependencia...), los ingresos propios y/o las ayudas sociales percibidas.						
	Detecta las deficiencias observadas relativas a la adecuación de los gastos y hábitos de consumo de la unidad de convivencia, trasladando la información a los responsables.						
	Fomenta la participación del usuario y/o miembros de la unidad convivencial en la gestión doméstica para promover su autonomía, desarrollo y ajuste personal y social.						
2. Desarrollar las actividades de mantenimiento del hogar necesarias para garantizar y conservar sus adecuadas condiciones de habitabilidad, higiene y orden, para lograr un ambiente agradable.	Transmite adecuadamente la información sobre los hábitos higiénicos saludables necesarios para el mantenimiento óptimo del hogar, al usuario y/o familiares.						
	Verifica las necesidades de aprovisionamiento y efectúa la compra y colocación de los productos de aseo, limpieza, higiene y demás enseres, ajustándose al presupuesto, al espacio disponible y a las características específicas de los productos.						
	Arregla y supervisa las habitaciones evitando corrientes de aire y atendiendo al cambio de ropa de la cama y hechura de la misma, con la frecuencia adecuada y en las condiciones más idóneas.						
	Realiza las tareas de limpieza de suelos, superficies, enseres, mobiliario, ventanas y sanitarios utilizando los medios y productos adecuados y aplicando los procedimientos más oportunos en cada caso.						
	Efectúa las actividades de selección, lavado, planchado de la ropa y lencería y en caso necesario, la desinfección de las mismas, minimizando los tiempos empleados y siguiendo los protocolos establecidos, comprobando igualmente el estado de la ropa y subsanando las deficiencias observadas.						
	Al final de la jornada de trabajo, se asegura de la colocación y orden de los artículos utilizados, el cierre de los grifos y, en caso necesario, el cierre de las llaves de paso de gas del domicilio.						
	Efectúa sustituciones y reparaciones de nivel sencillo para mantener la habitabilidad de la vivienda, contemplando en todo caso las normas básicas de prevención de accidentes.						
	Fomenta la participación de los usuarios en la realización de las actividades de mantenimiento del hogar para promover su autonomía, desarrollo y ajuste personal y social.						
3. Realizar el aseo de las personas imposibilitadas con seguridad y según necesidades, para garantizar la adaptación a sus exigencias físicas.	Realiza el aseo integral del asistido teniendo en cuenta, las necesidades específicas del mismo, atendiendo con especial esmero a la higiene de genitales, boca, manos, pies, ojos y cabello.						
	Mantiene las prótesis en perfecto estado de higiene y conservación.						
	Realiza o ayuda a la realización del baño y/o ducha del usuario, siguiendo en caso necesario, las instrucciones especificadas por el especialista y cumpliendo las normas adecuadas.						
	Contribuye a la seguridad y comodidad del usuario, al vestirle y desvestirle, efectuando previamente la selección de la indumentaria necesaria.						
	Toma las medidas higiénicas preventivas necesarias para evitar contagios y transmisión de otras enfermedades.						
	Facilita las medidas de protección y prevención de accidentes.						
	Fomenta la participación de los usuarios en la realización de las actividades de aseo personal y vestuario, para promover y/o mantener su autonomía y desarrollo personal y social.						

Bloque de competencia	Criterios	Grado de dominio profesional				Formación	
		Nada	Bajo	Medio	Alto	Sí	No
4. Realizar el aprovisionamiento, control de existencias, almacenamiento y elaboración de alimentos, de acuerdo con las necesidades nutricionales existentes en la unidad convivencial, cumpliendo la normativa de higiene alimentaria vigente y observando en su caso, las prescripciones médicas acerca de dietas especiales.	Comprueba la existencia de alimentos, comunica las deficiencias detectadas y procede, en caso necesario, a la compra y reposición de los mismos, con criterios de calidad, adaptación a la dieta establecida, en función de las necesidades de uso de los miembros de la unidad convivencial.						
	Realiza el almacenamiento de los alimentos adquiridos cuidando su ubicación para garantizar su adecuada conservación y al autonomía de uso de los usuarios.						
	Efectúa la conservación de los alimentos crudos, semielaborados y elaborados empleando los envases más adecuados en cada caso, atendiendo a sus características, variables, factores de riesgo, criterios de orden,...						
	Confecciona menús teniendo en cuenta las prescripciones dietéticas y nutricionales, las preferencias y gustos personales, la variedad dietaria, el presupuesto asignado y la oferta de mercado en cada periodo estacional.						
	Cocina los alimentos aplicando las técnicas apropiadas de: manipulación y/o tratamiento de alimentos en crudo, procesado, cocinado y acabado, atendiendo a las características de cada producto.						
	Realiza las tareas de limpieza de los utensilios y equipos utilizados en el proceso con la frecuencia, los productos y los procedimientos establecidos.						
	Fomenta la participación de los usuarios en la realización de las actividades de procesado y elaboración de platos, para promover su autonomía, desarrollo y ajuste personal y social, siguiendo las instrucciones del plan de actuación.						
	Cumplen las normas de seguridad e higiene establecidas para el manipulado y procesado de alimentos.						
5. Organizar el espacio de residencia habitual aplicando las ayudas técnicas prescritas (sillas de ruedas, andadores, muletas, sistemas de Teleasistencia,...) optimizando sus condiciones de accesibilidad y movilidad, y previniendo riesgos potenciales de accidente en el mismo.	Detecta las necesidades de organización de los espacios del domicilio de acuerdo con criterios de seguridad y funcionalidad, informando de las mimas al usuario y/o miembros de la unidad convivencial y en caso necesario a los profesionales responsables.						
	Realiza la colocación del mobiliario y elementos básicos, asegurando la accesibilidad y el buen uso por parte de los miembros de la unidad convivencial, respetando sus preferencias estéticas y decorativas.						
	Transmite información a los usuarios sobre el uso de sistemas de alarma, telealarma, telefonía móvil y Teleasistencia de manera que permita garantizar su correcta aplicación y utilidad.						
	Comprueba la adecuación de las ayudas técnicas aplicadas a las necesidades específicas del usuario y su contribución al óptimo desenvolvimiento de su vida cotidiana.						
	Verifica periódicamente el correcto funcionamiento de los sistemas de alarma y/o las ayudas técnicas aplicadas.						
	Transmite información a los miembros de la unidad convivencial y/o al equipo interdisciplinar de las incidencias surgidas en el uso de los aparatos y ayudas técnicas para facilitar la introducción de modificaciones y mejoras que optimicen su servicio.						

OBSERVACIONES

GUÍA DE EVIDENCIAS DE COMPETENCIA

Familia Profesional:

SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD / SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES

Título / Certificado:

ATENCIÓN SOCIOSANITARIA / AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO

BLOQUE DE COMPETENCIAS 1: "Elaborar el plan de actuación, adaptándolo al programa de intervención establecido o a las necesidades del usuario y colaborar en la gestión doméstica."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **A partir de un programa de actuación dado, adaptarlo, estableciendo y modificando el plan de trabajo para la atención integral a una persona dependiente, optimizando el tiempo y los recursos empleados.**
Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Características físicas, psíquicas y sociales de los diferentes tipos de usuarios dependientes. Necesidades básicas de las personas dependientes. Funciones, tareas y ética profesional del trabajador familiar o auxiliar de ayuda a domicilio. **Metodológicos:** Interpretación de programas de actuación. Análisis de necesidades. Planificación de objetivos y actuaciones. **De respuesta a contingencias:** Saber adecuar el plan de trabajo a las necesidades reales detectadas y a la evolución del usuario. Saber actuar ante discrepancias por parte del usuario o de integrantes de la unidad convivencial, relativas al plan de actuación o a su adecuación. **De cooperación y relación con el entorno:** Fomentar la participación del usuario y/o miembros de la unidad convivencial en la elaboración, seguimiento y adaptación del plan de actuación. Informar a las personas responsables de los cambios detectados y/o efectuados.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: Plan adaptado a las necesidades reales de una persona dependiente. Usuario y/o unidad convivencial implicada en el plan de actuación.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias indirectas: 1. Dossier de competencias	Para este bloque el dossier de competencias será una evidencia más de la competencia del candidato, que servirá la evaluador como una evidencia complementaria. **Años de experiencia laboral:** un mínimo de 300 horas. Este periodo de trabajo ha de haberse realizado en los 5 años anteriores al periodo de evaluación y acreditación. **Fuentes recomendables de experiencia laboral:** certificado de empresa, vida laboral, nóminas que justifiquen el periodo de trabajo. **Fuentes recomendadas de comprobación de actividades:** informe emitido por la empresa y/o empleador particular. En este informe debe constar el tipo de empresa donde ha realizado su/s actividad/es profesional/es, las tareas más significativas que han formado parte de su trabajo. Se valorará la formación específica que el candidato tenga sobre las actividades relacionadas con la planificación del trabajo, así como el tiempo de duración de los cursos. Además a todos los candidatos se les aplicará el método de comprobación de evidencias directas especificado a continuación.

Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos):	Este punto se incluye para los bloques en los que, independientemente de los bagajes profesionales de los candidatos y de las valoraciones de las evidencias indirectas que han presentado, es necesario aplicar a todos un determinado método o métodos . Se podrá aplicar uno de los dos métodos siguientes, siendo al menos obligatorio uno de ellos.
1.Conversación profesional	***1.Conversación profesional:*** **Aspectos a comprobar:** capacidad del candidato para resolver situaciones que se le planteen en su trabajo diario relacionadas con la ética profesional, capacidad del candidato para entender una situación y el encargo hecho, de organización del trabajo optimizando tiempo y recursos, para resolver contingencias, para registrar la información relevante, para transmitir las incidencias... **Planteamiento:** A partir de una situación hipotética de una persona dependiente y del encargo del equipo/persona de referencia se propone al candidato diversas cuestiones relativas a la adaptación del plan de actuación, del tipo ¿qué hacer?, ¿cómo hacerlo?... Ejemplos de preguntas sobre el caso: ¿qué haría si no tuviera el encargo claro?; ¿qué haría ante el rechazo por parte del usuario a que usted sea en un momento dado (sustitución) su trabajador a domicilio?; ¿qué haría para incentivar la autonomía de la persona dependiente?; ¿cómo haría partícipe al usuario y/o unidad convivencial en el plan de actuación? Un usuario le solicita realizar una tarea que no está en su plan de trabajo, ¿cómo actuaría? Durante el desempeño de su trabajo detecta que la situación del usuario cambia y que el plan de actuación que le habían propuesto no cubre las necesidades del usuario, ¿cómo actuaría? Un usuario le pide que se quede una hora más en su domicilio porque necesita ayuda para una determinada tarea. Le pagará por su tiempo y le propone llegar a un acuerdo entre los dos sin que tenga que enterarse el responsable del servicio. Usted cree que realmente necesita ayuda, ¿cómo actuaría?; ¿qué haría para asegurar el buen seguimiento del caso?; ¿qué aspectos considera importantes comunicar?; ¿a quien avisaría ante una urgencia médica?; ¿qué ocurriría si los miembros de la unidad convivencial/persona dependiente no aceptara el plan de trabajo?, etc. **Criterios de evaluación:** Las respuestas dadas deben tener en cuenta: - Las características de la persona dependiente y la atención integral de sus necesidades reales. - La adecuación del plan de trabajo al caso. - Las funciones que se ha planteado realizar son propias del profesional. - La forma de actuar con la persona dependiente es acorde con la ética profesional. - La programación de las actuaciones son coherentes con el tiempo y recursos con que se cuenta. - Tiene asumido que la persona dependiente ha de poder participar y opinar sobre lo que concierne a su bienestar. **Tiempo estimado**: 15 – 20 mn.

	2. Prueba escrita: En esta situación el evaluador deberá plantear por escrito un caso práctico concreto, con preguntas encaminadas a poder evaluar: **Aspectos a comprobar:** capacidad del candidato para adaptar el plan de trabajo a la situación planteada, teniendo en cuenta las necesidades detectadas, los posibles cambios, los recursos disponibles y los objetivos a conseguir. **Planteamiento:** a partir de un caso práctico planteado y debidamente caracterizado, el candidato deberá contestar a cuestiones relacionadas con: - Detección de necesidades. - Objetivos a conseguir. - Actuaciones a realizar. - Propuestas de evaluación y seguimiento del caso. **Criterios de evaluación:** - Comprende el supuesto práctico planteado. - Adapta el plan de trabajo a las necesidades y circunstancias de la persona dependiente. - Organiza el tiempo para su máxima optimización. - Planifica los recursos necesarios para llevar a término el plan de actuación. - Considera la opinión del interesado /unidad convivencial con respecto a las actuaciones concretas a realizar. - Explica cómo fomentar la participación del interesado/unidad convivencial. - Indica los aspectos sobre los que Informaría al equipo, al interesado/ unidad convivencial derivados de la concreción del plan. **Tiempo estimado:** 30 mn.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 2: "Desarrollar las actividades de mantenimiento del hogar necesarias para garantizar y conservar sus adecuadas condiciones de habitabilidad, higiene y orden, para lograr un ambiente agradable."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación..	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **Efectuar las tareas necesarias para el arreglo y limpieza de un dormitorio y un cuarto de baño, optimizando el tiempo y los recursos empleados.** **Realizar una colada, cuidado y colocación de la ropa, optimizando el tiempo y los recursos empleados.**
Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** manejo y mantenimiento de uso de lavadora, plancha y aspiradora. Prevención de riesgos derivados del uso de electrodomésticos para la limpieza de espacios y ropa. Características y aplicaciones de los productos y materiales utilizados en la limpieza y en el lavado de la ropa. Interpretación del etiquetado de la ropa y de los productos de limpieza. Técnicas de lavado, repasado y planchado de la ropa. Colocación y limpieza de armarios. Secuencia y técnicas de limpieza aplicables a cuartos de baño y dormitorios. **De respuesta a contingencias:** Saber actuar con profesionalidad ante recursos limitados, ante accidentes derivados del uso de productos de limpieza o de electrodomésticos y ante averías. **De cooperación y relación con el entorno:** Fomentar la implicación y colaboración del usuario en la limpieza, comunicarse adecuadamente con el equipo multidisciplinar (coordinación, servicios sociales), facilitando la información relevante sobre el estado de la vivienda, imprevistos surgidos, averías, falta de ropa del usuario..., informar a los familiares de los desperfectos detectados y en caso necesario dar aviso a los servicios técnicos.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: Dormitorio y cuarto de baño en adecuado estado de orden y limpieza. **Ropa limpia, arreglada y ordenada.**

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias indirectas: 1. Dossier de competencias	**Para este bloque de competencias el candidato podrá obtener una evaluación positiva si:** ***1. Dossier de competencias:*** **Años de experiencia laboral:** un mínimo de 300 horas. Este periodo de trabajo ha de haberse realizado en los 5 años anteriores al periodo de evaluación y acreditación. **Fuentes recomendables de experiencia laboral:** certificado de empresa, vida laboral, nóminas que justifiquen el periodo de trabajo. **Fuentes recomendables de comprobación de actividades:** informe emitido por la empresa y/o el empleador particular. En este informe deberán constatarse las actividades que el candidato ha realizado referidas a: Desarrollo las actividades de mantenimiento del hogar necesarias para garantizar y a la conservación de las adecuadas condiciones de habitabilidad, higiene y orden, para lograr un ambiente agradable. Para su total comprobación el candidato ha de presentar evidencias en las que se especifique que cumple con los criterios especificados en el referente relativos al bloque de competencias nº2: - Efectúa la compra. - Arregla las habitaciones. - Realiza tareas de limpieza de suelos, superficies, enseres, mobiliario, ventanas y sanitarios. - Utiliza los productos más adecuados para cada caso. - Aplica las técnicas de limpieza idóneas. - Efectúa pequeñas sustituciones y reparaciones de nivel sencillo en el domicilio. - Fomenta la participación de los usuarios y/o familiares. - Transmite la información necesaria a los responsables por los cauces establecidos. Se valorará la formación específica que el candidato tenga sobre las citadas actividades, así como el periodo de tiempo en el que la realizó. Esta formación será relativa a: manejo y mantenimiento de electrodomésticos, prevención de riesgos derivados del uso de electrodomésticos para la limpieza de espacios y ropa, técnicas de lavado, técnicas de limpieza,... **En caso de no cumplir las condiciones epecificadas, se aplicará alguno o varios de los métodos relacionados a continuación.**

Métodos de recogida de evidencias directas (opcionales): 1. Observación en el puesto de trabajo. 2. Simulación. 3. Conversación profesional.	Debe incluir el conjunto de métodos que se estimen necesarios situándonos en el supuesto de que el candidato no pudiera presentar evidencias indirectas. En la práctica, de este conjunto de métodos se seleccionarán para candidato sólo los que se estimen necesarios, teniendo en cuenta en qué aspectos concretos son insuficientes las evidencias indirectas que él ha presentado. ***1. Observación en el puesto de trabajo:*** **Limpieza diaria de un cuarto de baño y un dormitorio. Selección de la ropa para realizar una colada, planchado y colocación de ropa.** **Aspectos a observar:** Capacidad del candidato para realizar las actividades fijadas, considerando: utilización de productos y útiles de limpieza adecuados, aplicación de técnicas y secuencia de limpieza apropiadas. **Criterios de evaluación:** - Aplica adecuadamente las técnicas de limpieza a cada pieza del domicilio: habitación y cuarto de baño. - Realiza las tareas de limpieza de la habitación y del cuarto de baño: suelo, superficies, enseres, mobiliario, ventanas, sanitarios..., utilizando los medios y productos adecuados y aplicando los procedimientos y técnicas más oportunas en cada caso. - Aplica la secuencia de limpieza adecuada y el orden idóneo de utilización de los productos. - Efectúa la selección de la ropa para la colada teniendo en cuenta el tipo y características de las prendas y selecciona el programa de lavado más adecuado. - Efectúa el doblado de la ropa de la forma adecuada a cada prenda. - La organización y planificación de tiempo y los recursos empleados es el adecuado. **Número de veces que debe ser observada la actividad:** una vez.

2. Simulación:

Limpieza habitual de un dormitorio o similar. Interpretación del etiquetado de prendas de vestir y ropa de casa. Planchado de una prenda.

Aspectos a observar: Capacidad del candidato para realizar las actividades fijadas, considerando: utilización de productos y útiles de limpieza adecuados en el orden idóneo, aplicación de técnicas y secuencia de limpieza apropiadas.

Criterios de evaluación:

- Arregla el dormitorio o similar, evitando corrientes de aire innecesarias y efectúa el cambio de ropa de la cama y hechura de la misma en las condiciones más idóneas.
- Realiza las tareas de limpieza de la habitación: suelo, superficies, enseres, mobiliario, ventanas..., utilizando los medios y productos adecuados y aplicando los procedimientos y técnicas más oportunas en cada caso.
- Efectúa el planchado de una prenda, minimizando el tiempo empleado, obteniendo un resultado adecuado y comprueba el estado de la misma, indicando cuál sería la forma de subsanar las deficiencias observadas.
- La organización y planificación de tiempo y los recursos empleados es el adecuado.

Tiempo estimado: 20-30 mn.

3. Conversación profesional:

Aspectos a comprobar: capacidad del candidato para realizar la limpieza del domicilio y efectuar una colada con el consiguiente cuidado y colocación de la ropa, para resolver situaciones de escasez de recursos y accidentes derivados del uso de productos de limpieza.

Planteamiento: proponer situaciones profesionales hipotéticas relevantes y preguntas del tipo ¿qué ocurriría si...?, ¿por qué?, ¿cómo?, ¿qué consecuencias tendría...?, etc; relativas a la organización, secuencia de limpieza, aplicación técnica, contingencias en el desarrollo del trabajo y actuaciones ante situaciones de riesgo. Ejemplos: ¿Qué secuencia seguiría ante la limpieza de una habitación? ¿Cómo prepararía y seleccionaría la ropa para lavar? ¿Qué aspectos tendría en cuenta para saber que una habitación está adecuadamente arreglada? ¿Cuáles son los productos básicos para la limpieza del domicilio? ¿Qué hace para implicar al usuario en el proceso? ¿Qué debería hacer si un usuario ingiere un producto tóxico? ¿Qué información debería transmitir relativa a las actividades de limpieza del domicilio?, etc...

Criterios de evaluación: Que las contestaciones se adecúen a los saberes técnicos, de respuesta a contingencias y de relación y cooperación con el entorno especificados.

Tiempo estimado: 10 – 15 mn.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 3: "Realizar el aseo de las personas imposibilitadas con seguridad y según necesidades, para garantizar la adaptación a sus exigencias físicas."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación..	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **Efectuar el aseo completo de una persona encamada y dependiente.**
Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Técnicas de movilización del paciente encamado. Secuencia en el aseo. Técnicas de aseo. Materiales y productos idóneos para el aseo. Conceptos básicos de anatomía de piel y anexos (pelo y uñas), genitales externos, ojos, nariz, oidos y boca. Normas de seguridad y protección para el usuario y para el trabajador. **De respuesta a contingencias:** saber actuar ante situaciones de agresividad del usuario, rechazo y negación ante el aseo, situaciones no deseadas para el usuario (mareo, dolor, alteraciones de la piel, caídas...), falta de recursos para efectuar el aseo. **De cooperación y relación con el entorno:** fomentar la colaboración del usuario en el aseo y la comunicación con él, favorecer la participación de los familiares en la aplicación de las técnicas correctas de aseo, comunicarse adecuadamente con el equipo de coordinación (trabajadora social...). En la relación con el usuario deberá tener en cuenta el respeto por su intimidad, delicadeza en las movilizaciones y aseo, facilitando un trato profesional y atención personalizada.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: Usuario correctamente aseado y vestido, con la piel hidratada. Materiales y productos recogidos y ordenados.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias indirectas: 1. Dossier de competencias	Para este bloque el dossier de competencias será una evidencia más de la competencia del candidato, que servirá la evaluador como una evidencia complementaria. ***1. Dossier de competencias:*** **Años de experiencia laboral:** un mínimo de 300 horas. Este periodo de trabajo ha de haberse realizado en los 5 años anteriores al periodo de evaluación y acreditación. **Fuentes recomendables de experiencia laboral:** certificado de empresa, vida laboral, nóminas que justifiquen el periodo de trabajo. **Fuentes recomendables de comprobación de actividades:** informe emitido por la empresa y/o el empleador particular. En este informe deberán constatarse las actividades que ha realizado referidas a al aseo en diferentes tipos de usuarios: totalmente dependientes, parcialmente dependientes,... Se valorará la formación específica que el candidato tenga sobre las citadas actividades, así como el tiempo de duración de los cursos. Además a todos los candidatos se les aplicará el método de comprobación de evidencias directas especificado a continuación.

Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): 1. Simulación + conversación profesional.	Este punto se incluye para los bloques en los que, independientemente de los bagajes profesionales de los candidatos y de las valoraciones de las evidencias indirectas que han presentado, es necesario aplicar a todos un determinado método o métodos. ***1.Simulación:*** **Efectuar el aseo completo de un muñeco encamado, dando a la vez explicación oral por parte del candidato.** **Aspectos a observar en la simulación:** Capacidad del candidato para llevar a cabo correctamente las técnicas de movilización, secuencia y aplicación de técnicas de aseo completo, selección de materiales y útiles necesarios, respeto a la intimidad y delicadeza en los movimientos, reconocimiento de normas de seguridad y recogida de materiales utilizados. En la misma simulación se efectuarán preguntas y se establecerá una conversación profesional con el candidato: **Aspectos a comprobar en la conversación:** capacidad del candidato para realizar la higiene del cabello, dedos y uñas, para resolver situaciones imprevistas de agresividad del usuario, rechazo y negación ante el aseo, situaciones no deseadas para el usuario (mareo, dolor, alteraciones de la piel, caídas...), falta de recursos para efectuar el aseo, cómo fomentar la colaboración del usuario en el aseo y la comunicación con él, cómo favorecer la participación de los familiares en la aplicación de las técnicas correctas de aseo, cómo comunicarse adecuadamente con el equipo de coordinación (trabajadora social...). **Planteamiento de la conversación:** proponer situaciones profesionales hipotéticas relevantes y preguntas del tipo ¿qué ocurriría si...? ¿por qué? ¿cómo? ¿qué consecuencias tendría...?, etc. Ejemplos: ¿Qué haría ante una situación de mareo, palidez, vómito, durante el aseo? ¿Cómo efectuaría el lavado de los ojos? ¿Cómo efectuaría el lavado de la cabeza, dedos y uñas? ¿Cómo actuaría ante la falta de recursos (crema para hidratar la piel, palanganas,...) para realizar el aseo? Se podría pedir al candidato que planteara otras situaciones de contingencia o de relación con el usuario o su entorno que se le hayan presentado en su vida profesional relacionadas con este bloque y que diga cómo las ha resuelto, valorando sus actuaciones según los casos planteados.

Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): 1. Simulación + conversación profesional.	**Criterios de evaluación:** - Realiza el aseo completo, atendiendo con especial esmero a la higiene de genitales, boca, manos, pies y ojos. - Emplea los materiales adecuados par la realización de la higiene en un usuario dependiente y encamado. - Aplica la secuencia de aseo correcta. - Facilita las medidas de protección y prevención de accidentes. - Toma las medidas higiénicas preventivas necesarias para evitar contagios y transmisión de otras enfermedades. - Optimiza el tiempo empleado. - Las soluciones que plantea ante contingencias o situaciones delicadas de relación con el usuario y/o entorno, se adecuan a respuestas profesionales. **Número de veces que debe ser observada la actividad:** una. **Duración total:** 30-40 mn.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 4: "Realizar el aprovisionamiento, control de existencias, almacenamiento y elaboración de alimentos, de acuerdo con las necesidades nutricionales existentes en la unidad convivencial, cumpliendo la normativa de higiene alimentaria vigente y observando en su caso, las prescripciones médicas acerca de dietas especiales."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación..	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **Confeccionar y elaborar un menú para un día de un usuario anciano, que presente alguna de las siguientes patologías: diabetes, hipertensión, hipercolesterolemia.** **Controlar las existencias, planificar y comprar alimentos y artículos de limpieza, al menos para una semana, efectuando el envasado y porcionado adecuados para su mejor conservación.**
Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Conceptos básicos de alimentación y nutrición, dieta equilibrada. Interpretación de prescripciones dietéticas, alimentos restringidos y recomendados para la dieta de un anciano diabético, hipertenso o con hipercolesterolemia. Confección de la lista de la compra y factores que la condicionan (dieta, preferencias del usuario, presupuesto, estación del año...). Técnicas de elaboración de preparaciones culinarias elementales. Principios higiénicos de la manipulación de alimentos. Técnicas de conservación de alimentos frescos, preelaborados y elaborados. **De respuesta a contingencias:** ajustarse a situaciones de déficit de materias primas, saber actuar ante accidentes derivados del uso de electrodomésticos, ante averías, ante quemaduras,... **De cooperación y relación con el entorno:** fomentar la implicación y colaboración del usuario y/o sus familiares en la confección y elaboración del menú, así como en el control de existencias, transmitir la información necesaria para la mejora y adquisición de hábitos alimenticios adecuados y saludables, informar a la coordinación de los incumplimientos detectados en el seguimiento de la dieta, informar a los familiares de las necesidades de aprovisionamiento, de los desperfectos, de las averías de los electrodomésticos,...
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: Menú elaborado de acuerdo a las especificaciones. Existencias adecuadas a las necesidades.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias indirectas: 1. Dossier de competencias	Para este bloque, el dossier de competencias será una evidencia más de la competencia del candidato, que servirá la evaluador como una evidencia complementaria. ***1. Dossier de competencias:*** **Años de experiencia laboral:** un mínimo de 300 horas. Este periodo de trabajo ha de haberse realizado en los 5 años anteriores al periodo de evaluación y acreditación. **Fuentes recomendables de experiencia laboral:** certificado de empresa, vida laboral, nóminas que justifiquen el periodo de trabajo. **Fuentes recomendables de comprobación de actividades:** informe emitido por la empresa y/o el empleador particular. En este informe deberán constarse las actividades que ha realizado referidas a: - Controla las existencias y elabora la lista de la compra . - Realiza la compra y el almacenamiento de productos. - Elabora los diferentes alimentos y confecciona menús adecuados a las necesidades de los usuarios. - Interpreta prescripciones dietéticas. Se valorará la formación específica que el candidato tenga sobre las citadas actividades, así como el tiempo de duración de los cursos. En especial se valorará la formación del candidato relativa a nutrición y dietética, elaboración y diseño de dietas adaptadas a ancianos y con algunas patologías: diabetes, hipertensión, hipercolesterolemia..., e higiene alimentaria. Además a todos los candidatos se les aplicará el método de comprobación de evidencias directas especificado a continuación.

Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos):	Este punto se incluye para los bloques en los que, independientemente de los bagajes profesionales de los candidatos y de las valoraciones de las evidencias indirectas que han presentado, es necesario aplicar a todos un determinado método o métodos. Se podrá aplicar uno de los dos métodos siguientes, siendo al menos obligatorio uno de ellos.
1. Simulación	***1. Simulación:*** **Diseñar el menú para un día y elaborar una comida para un anciano diabético y/o hipertenso.** **Aspectos a observar:** Capacidad del candidato para seleccionar los productos, materiales y utensilios y efectuar la elaboración de alimentos de acuerdo a las necesidades nutricionales y cumpliendo la normativa de higiene alimentaria vigente, siguiendo las prescripciones médicas acerca de dietas especiales. **Situación propuesta:** Diseñar el menú para un día y elaborar una comida (primer plato y segundo plato) para un usuario anciano, diabético y/o hipertenso. **Criterios de evaluación:** - Selecciona adecuadamente los productos, útiles y materiales necesarios. - El menú elaborado sigue las indicaciones de dietas especiales a personas ancianas con diabetes y/o hipertensión. - Cumple las normas higiénico-sanitarias adecuadas. - La presentación de los platos es la adecuada. - Las cantidades se ajustan a las raciones teóricas para el colectivo indicado. - Ha optimizado tiempo y recursos en la elaboración. **Número de veces que debe ser observada la actividad:** una vez. **Duración:** 45 mn.

Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): 2. Conversación profesional	***2. Conversación profesional:*** Con esta prueba se pretende comprobar los conocimientos teórico-prácticos del candidato, así como su capacidad para resolver diferentes situaciones. Para ello, se le plantearán por distintas situaciones hipotéticas a las que tendrá que dar una respuesta adecuada. **Aspectos a comprobar:** capacidad del candidato para elegir el método de conservación de alimentos más adecuado en cada caso, para actuar ante el déficit de materias primas para la elaboración del menú planificado, ante accidentes, quemaduras y otras posibles contingencias, para transmitir la información adecuada para generar y mantener buenos hábitos alimenticios en los usuarios, para seleccionar la información que ha de transmitir a los familiares, coordinadores y responsables y para favorecer la participación de los familiares en la adquisición de buenos hábitos alimenticios. **Planteamiento:** proponer situaciones profesionales hipotéticas relevantes y preguntas del tipo ¿qué ocurriría si...?, ¿por qué?, ¿cómo?, ¿qué consecuencias tendría...?, etc. Por ejemplo: ¿Qué entiende por dieta equilibrada? ¿Si elaborando la comida en el domicilio del usuario, le salta aceite hirviendo y provoca una quemadura, ¿qué haría? Si se produce un escape de gas en el domicilio, ¿cómo actuaría? ¿Para realizar la lista de la compra, qué criterios debe tener en cuenta? ¿Cómo actuaría, de forma general, para fomentar los buenos hábitos dietarios en un anciano diabético e hipertenso? ¿Qué tipo de información derivada su actuación relativa a la elaboración de alimentos, compra, conservación... considera que sería necesario transmitir a los responsables? Etc... **Criterios de evaluación:** - Las contestaciones se adecúan a los saberes técnicos, de respuesta a contingencias y de relación y cooperación con el entorno especificados. - El candidato se adapta a los recursos del usuario y toma las medidas necesarias. - Las reacciones ante posibles accidentes derivados de las tareas efectuadas en la cocina, son las más idóneas. **Tiempo estimado:** 15 mn, aproximadamente.

Métodos de recogida de evidencias directas (opcionales):	Debe incluir el conjunto de métodos que se estimen necesarios situándonos en el supuesto de que el candidato no pudiera presentar evidencias indirectas. En la práctica, de este conjunto de métodos se seleccionarán para candidato sólo los que se estimen necesarios, teniendo en cuenta en qué aspectos concretos son insuficientes las evidencias indirectas que él ha presentado.
1. Prueba escrita	***1. Prueba escrita:*** Con esta prueba se pretende comprobar los conocimientos teórico-prácticos del candidato, así como su capacidad para resolver diferentes situaciones. Para ello, se le plantearán por escrito distintas situaciones hipotéticas a las que tendrá que dar una respuesta adecuada. **Planteamiento:** se plantearán casos prácticos y preguntas de contestación alternativa: verdadero / falso relaccionadas con: capacidad del candidato para elegir el método de conservación de alimentos más adecuado en cada caso, para actuar ante el déficit de materias primas para la elaboración del menú planificado, ante accidentes, quemaduras y otras posibles contingencias, para transmitir la información adecuada para generar y mantener buenos hábitos alimenticios en los usuarios, para seleccionar la información que ha de transmitir a los familiares, coordinadores y responsables y para favorecer la participación de los familiares en la adquisición de buenos hábitos alimenticios. **Aspectos a comprobar:** serán similares a los planteados en la conversación profesional. Por ejemplo: 1) Diseñar la dieta (desayuno, comida y cena) para dos días destinada a una unidad convivencial donde conviven dos ancianos (hombre y mujer) sanos. 2) Efectuar preguntas de verdadero/falso sobre componentes de diferentes tipos de dietas, criterios que se deben tener en cuenta cuando se diseñan los menús y cuando se elabora la lista de la compra, actuaciones ante emergencias, transmisión de información, creación y mantenimiento de buenos hábitos alimenticios, etc... **Criterios de evaluación:** que las respuestas se adecúen a los saberes profesionales definidos. **Tiempo estimado:** 30 mn.

BLOQUE DE COMPETENCIAS 5: "Organizar el espacio de residencia habitual aplicando las ayudas técnicas prescritas (sillas de ruedas, andadores, muletas, sistemas de Teleasistencia...) optimizando sus condiciones de accesibilidad y movilidad, y previniendo riesgos potenciales de accidente en el mismo."

A. ASPECTOS ESENCIALES DE LAS EVIDENCIAS DE COMPETENCIA DEL BLOQUE

Consistencia en el desempeño profesional y situaciones profesionales relevantes para la evaluación.	El candidato deberá mostrar su competencia ante las siguientes situaciones profesionales: **Adecuar el mobiliario y organizar el espacio en un domicilio particular en función de las necesidades de movilización y accesibilidad de los usuarios, aplicando en caso necesario las ayudas técnicas prescritas.** **Realizar una colada, cuidado y colocación de la ropa, optimizando el tiempo y los recursos empleados.**
Saberes profesionales esenciales, dimensiones de la competencia y evidencias requeridas.	SABERES PROFESIONALES ESENCIALES Y DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA: **Técnicos:** Características físicas, psíquicas y sociales de los diferentes tipos de usuarios dependientes. Necesidades básicas de las personas dependientes. Reordenación de espacios en la vivienda según tipos y las características del asistido. Normas de seguridad básicas aplicables a una vivienda. Ayudas técnicas: concepto, aplicaciones y utilidades. **Metodológicos:** Análisis de necesidades relativas a adecuación de espacios y ayudas técnicas. Detección de riesgos. Planificación de objetivos y actuaciones. **De respuesta a contingencias:** Saber actuar ante la negación por parte del usuario o de integrantes de la unidad convivencial, relativas a la adecuación de los espacios, del mobiliario y a la aplicación y/o mantenimiento de ayudas técnicas. **De cooperación y relación con el entorno:** Fomentar la implicación del usuario y/o miembros de la unidad convivencial en la adecuación de los espacios y mobiliario de la vivienda a las necesidades del mismo y en la utilización/mantenimiento de las ayudas técnicas prescritas. Informar a las personas responsables de las necesidades así como de los cambios efectuados.
	EVIDENCIAS REQUERIDAS: Domicilio con espacios adecuadamente organizados que facilite la movilidad y accesibilidad, preservando la seguridad del usuario. Adecuado uso de las ayudas técnicas por parte del usuario.

B. SELECCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE EVIDENCIAS DEL BLOQUE DE COMPETENCIA

MÉTODOS DE RECOGIDA DE EVIDENCIAS	CARACTERIZACIÓN DE LOS MÉTODOS
Métodos de recogida de evidencias indirectas: 1. Dossier de competencias	**Para este bloque, el dossier de competencias será una evidencia más de la competencia del candidato, que servirá la evaluador como una evidencia complementaria.** ***1. Dossier de competencias:*** **Años de experiencia laboral:** un mínimo de 300 horas. Este periodo de trabajo ha de haberse realizado en los 5 años anteriores al periodo de evaluación y acreditación. **Fuentes recomendables de experiencia laboral:** certificado de empresa, vida laboral, nóminas que justifiquen el periodo de trabajo. **Fuentes recomendables de comprobación de actividades:** informe emitido por la empresa y/o el empleador particular. En este informe deberán constatarse las actividades que ha realizado referidas a la organización de espacios, con la adecuación del mobiliario y la aplicación de las ayudas técnicas prescritas. Se valorará la formación específica que el candidato tenga sobre las citadas actividades, así como el tiempo de duración de los cursos. En especial se valorará la formación del candidato relativa al manejo y mantenimiento de ayudas técnicas y ergonomía, normas de seguridad de la vivienda,... Además a todos los candidatos se les aplicará el método de comprobación de evidencias directas especificado a continuación.

Métodos de recogida de evidencias directas (prescriptivos): 1. Conversación profesional	Este punto se incluye para los bloques en los que, independientemente de los bagajes profesionales de los candidatos y de las valoraciones de las evidencias indirectas que han presentado, es necesario aplicar a todos un determinado método o métodos. ***1. Conversación profesional:*** **Planteamiento:** el evaluador facilita al candidato un plano (croquis) de una vivienda, planteando diferentes situaciones en función de las características de la personas que pueden habitarla (persona con Alzheimer, joven parapléjico, discapacitado psíquico, discapacitado sensorial...). Ante estas situaciones el candidato deberá indicar: - Puntos de riesgo de accidente. - Adaptación funcional. - Organización del espacio. - Aplicación de ayudas técnicas. Además la entrevista se complementará con preguntas relacionadas con las actuaciones ante la organización de espacios, accesibilidad, información e implicación de los usuarios/unidad convivencial, ayudas técnicas, respeto a la intimidad y gustos del usuario/unidad convivencial, del tipo: ¿Qué medidas de organización del espacio adoptaría con una persona con problemas de movilidad? ¿Cómo adaptaría el cuarto de baño para prevenir accidentes? ¿Cómo organizaría la vivienda de una persona con Alzheimer? ¿Qué ayudas técnicas para: deambulación, alimentación, aseo conoce? Detectas un posible riesgo en el domicilio del asistido, ¿Cómo actuaría?, etc... **Aspectos a comprobar:** Capacidad del candidato para organizar los espacios y adecuar el mobiliario de acuerdo a las características del usuario. Habilidad para implementar los cambios. Aplicar correctamente las ayudas técnicas necesarias. **Criterios de evaluación:** - Organiza el espacio eliminando barreras y adecuándolo a las necesidades del usuario. - Conoce la utilidad de las diferentes ayudas técnicas. - Implica al usuario/unidad convivencial en la adecuación de los espacios, en la mejora de la accesibilidad y movilidad. **Tiempo estimado**: 15 – 20 mn.

Métodos de recogida de evidencias directas (opcionales):	Debe incluir el conjunto de métodos que se estimen necesarios situándonos en el supuesto de que el candidato no pudiera presentar evidencias indirectas. En la práctica, de este conjunto de métodos, se seleccionarán para candidato sólo los que se estimen necesarios, teniendo en cuenta en qué aspectos concretos son insuficientes las evidencias indirectas que él ha presentado.
1.Prueba escrita.	***1. Prueba escrita:*** Con esta prueba se pretende comprobar los conocimientos teórico-prácticos del candidato, así como su capacidad para resolver diferentes situaciones. Para ello, se le plantearán por escrito distintas situaciones hipotéticas a las que tendrá que dar una respuesta adecuada. Será de concepción similar a la conversación profesional especificada, pero en este caso el evaluador le presentará el plano y cuestionario confeccionado para que el candidato lo rellene por escrito. **Tiempo estimado:** 30 mn.

OPTIMIZACIÓN DE MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN

En este apartado se deberán indicar:

- **Agrupación de los métodos de recogida de evidencias especificados:**

  Todas las conversaciones profesionales que se establezcan por parte del evaluador en el plan individualizado para cada candidato, deben realizarse en una sola sesión.

  Sería conveniente que cada candidato no supere dos sesiones de evaluación (una podría ser para realizar la simulación / observación en el puesto de trabajo y otra para la conversación / prueba escrita). Si el evaluador establece en el plan de evaluación que para un determinado candidato/s sea necesario aplicar métodos de recogida de evidencias optativos, habrá que realizarlo uno de los dos días citados.

  Si se considera necesario, el evaluador podrá agrupar la sesión de simulación en un mismo día para todos los candidatos (4/5), para optimizar los recursos, de tal manera que los candidatos pueden ser evaluados individualmente y de forma secuenciada a lo largo del día.

- **Secuencia de aplicación de métodos para la evaluación:** la secuencia idónea de aplicación de métodos de recogida de evidencias sería:

  - Dossier de competencias.
  - Conversación profesional / prueba escrita.
  - Simulación.

  En aquellas situaciones en las que se pudiera realizar la observación en el puesto de trabajo el orden debería ser:

  - Dossier de competencias.
  - Observación profesional.
  - Conversación profesional / prueba escrita.

Fondo Social Europeo

MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y CIENCIA

PROYECTO ERA 03

INFORMES DE VALORACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Fondo Social Europeo

MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y CIENCIA

SECRETARÍA GENERAL DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
FORMACIÓN PROFESIONAL E
INNOVACIÓN EDUCATIVA

PROYECTO ERA 03

INFORMES DE VALORACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

PAÍS VASCO
MURCIA
ANDALUCÍA
GALICIA
CASTILLA-LA MANCHA
NAVARRA
VALENCIA

MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y CIENCIA

Subdirección General de Formación Profesional

ISBN: 84-369-3876-3 / 84-369-3878-X
NIPO: 651-04-023-4
Depósito Legal: M-32485-2004

PROYECTO ERA 03

INFORMES DE VALORACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

INFORME DE VALORACIÓN DEL PROYECTO ERA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

Coordinador del proyecto ERA en el País Vasco: IMANOL LÓPEZ LACALLE

Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional

Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente

Gobierno Vasco

INTRODUCCIÓN

La Comunidad Autónoma del País Vasco ha participado en el Proyecto ERA a instancias de la Viceconsejería de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación. El liderazgo, dirección y coordinación del Proyecto ha corrido a cargo de la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional, que, según las funciones asignadas en el Decreto 62/2001, de 3 de abril, de creación de este organismo, es el encargado de diseñar e implementar un Reconocimiento y Evaluación de la Competencia Profesional de la población activa.

Por otro lado, con el fin de efectuar el seguimiento del Proyecto y establecer la necesaria colaboración con los agentes sociales, en el seno del Consejo Vasco de Formación Profesional se ha constituido una Comisión de Seguimiento del Proyecto ERA. Sobre el desarrollo de este Proyecto se ha informado a la Comisión Permanente del Consejo Vasco de Formación Profesional en el mes de septiembre y a la citada Comisión de Seguimiento los días 14 de octubre, 5 de diciembre de 2003, quedando una reunión final a celebrar el día 22 de enero de 2004.

En este informe se van a reflejar las actuaciones más relevantes que se han llevado a cabo durante el desarrollo del Proyecto: finalizaremos con una valoración del mismo y las propuestas de futuro que se estiman sugerir desde la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional.

I. PARTICIPACIÓN EN EL GRUPO DE TRABAJO Y COORDINACIÓN DE MADRID

Desde la primera jornada que sobre el Reconocimiento y Evaluación de la Competencia tuvo lugar en Madrid, la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de Formación Profesional ha estado presente, representada por su director, en todas las reuniones de coordinación que se han convocado por el grupo de trabajo a lo largo de todo el proceso.

II. SELECCIÓN DE ASESORES Y CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS EVALUADORES

Una vez tomada la decisión de que la Comunidad Autónoma del País Vasco iba a experimentar en las Familias Profesionales de Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados y Electricidad-Electrónica la selección de asesores y evaluadores se hizo a través de directores de centros de Formación Profesional de la red de Centros Integrales y empresas, para la selección de expertos. El criterio que se utilizó fue el de contar con profesores especialistas de esas Familias Profesionales, tanto para realizar la labor de asesoría como para la de evaluación. Se seleccionaron profesores de los tres Territorios Históricos y tanto de centros públicos como de centros concertados.

En el mes de mayo tuvo lugar en la sede de la Agencia una reunión de los profesores seleccionados y de los directores de los centros a los que éstos pertenecían a fin de implicar también a las direcciones de los mismos con el Proyecto. En esta reunión se expusieron por

parte de la Agencia las líneas maestras del Proyecto ERA, se seleccionaron a los dos asesores y se conformaron los equipos evaluadores. En esta Comunidad se optó por formar equipos evaluadores que actuarían con todos los candidatos, con el fin de garantizar la validez, fiabilidad y homogeneidad de la evaluación

Durante el mes de junio los asesores y evaluadores tomaron parte en las jornadas de formación sobre el Proyecto y la evaluación que se impartieron en Madrid por miembros del Grupo de Trabajo.

III. PARTICIPACIÓN DESDE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO EN LOS GRUPOS DE ELABORACIÓN DE GUÍAS DE EVIDENCIA

En el mes de junio la Agencia, una vez recibidos los perfiles de los expertos que se demandaban desde el Grupo de Trabajo, al objeto de constituir los grupos encargados de la elaboración de las guías de evidencia, seleccionó una serie de expertos formativos y tecnológicos que propuso al Grupo de Trabajo en Madrid.

En los grupos de elaboración de guías de evidencia participaron, entre los meses de julio y septiembre, tras las sesiones de formación que se les impartieron en Madrid al efecto, nueve miembros de las Comunidad Autónoma del País Vasco. Dos personas en la Familia Profesional de Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, dos en la de Hostelería y Turismo y cinco en la de Electricidad-Electrónica.

IV. FASES OPERATIVAS DEL PROYECTO

4.1 Selección de candidatos y fase de información

Dado que el Proyecto ERA ha sido una primera experiencia de Reconocimiento y Evaluación de la Competencia, en esta Comunidad se decidió no darle excesiva publicidad. Por ello, la selección de candidatos se efectuó a través de las asociaciones territoriales de Talleres de Electricidad y Automoción y hablando con empresas. La labor de captación de candidatos la realizaron los propios asesores y evaluadores respetando los cupos de candidatos que se desde la Agencia les había adjudicado por Territorio. Como criterio de selección se tomó la mayor experiencia de trabajo en el sector correspondiente.

Una vez efectuada la selección de los candidatos se recogieron los datos personales y se les informó del Proyecto ERA en sus líneas generales, emplazándolos para las actuaciones que tendrían lugar a partir del mes de octubre.

4.2 Fase de asesoramiento/orientación

Una vez realizados los test de autoevaluación de las Unidades de Competencia por los equipos de elaboración de guías de evidencia se inició la fase de asesoramiento a los candidatos. Esta fase se desarrolló en el mes de octubre.

La fase de asesoramiento se estructuró en dos sesiones, una grupal y otra de entrevista individual. Se celebró una reunión grupal en cada territorio y por cada campo de

experimentación, una de Carrocería y otra de Instalaciones Electrotécnicas, dirigida por el asesor respectivo. En estas reuniones se les presentó a los candidatos el referente de la Unidades de Competencia, es decir, las realizaciones y criterios de realización. Se les explicó el procedimiento que se iba a llevar a cabo, se les proporcionó el Dossier Personal de Competencias que había de trabajar cada candidato por su cuenta y se les invitó realizar, antes de la entrevista personal, un acopio de cuantos certificados de formación y/o experiencia laboral pudieran aportar al objeto de adjuntarlos en la Carpeta de Logros Profesionales.

Transcurridos quince o veinte días después de la reunión grupal, se iniciaron las entrevistas individuales. Para ello los asesores acudieron a cuatro centros diferentes de los tres Territorios para que los candidatos no tuvieran que efectuar largos desplazamientos. En las entrevistas personales los asesores ayudaron a los candidatos a cumplimentar el test de autoevaluación, que luego se procesó a través de un programa informático diseñado al efecto y que da como resultado un mapa de las competencias del candidato. Asimismo se completó la redacción del Dossier Profesional en el cual, entre otras informaciones, el candidato realiza una explicitación de su experiencia profesional y desempeño en relación a las realizaciones profesionales del referente. Asimismo, el asesor, por medio de la entrevista, hace acopio de evidencias de la competencia del candidato por medio de preguntas. Con todos los elementos recogidos en esta reunión, el asesor realizó un Balance de Competencias individual de cada uno de los candidatos.

4.3 Fase de pruebas de competencia

Una vez concluida la fase de asesoramiento, se reunieron los asesores con el equipo evaluador correspondiente. En esta sesión el equipo evaluador recogió y analizó el expediente de cada candidato (Test de Autoevaluación, Dossier Profesional y Carpeta Personal de Competencias) y el Balance de Competencias que recoge la valoración del asesor sobre la competencia evidenciada por los candidatos.

En esta reunión, los equipos evaluadores, tomando como fundamento las guías de evidencia, diseñaron diferentes tipos de prueba, así como unas listas de comprobación que les iban a servir de guía durante el desarrollo de las pruebas. Una vez definidos varios tipos de pruebas, a la vista de los expedientes y Balance de Competencias de cada candidato, tomaron decisiones sobre el tipo de prueba o pruebas que debería realizar cada uno de los candidatos. Este Plan de las Pruebas, con la fecha, lugar de las mismas y materiales que los candidatos debían o podían llevar a la realización de las mismas, se les envió a cada uno, desde la Agencia, con quince días de antelación a la fecha de realización.

Las pruebas de competencia se efectuaron con entre seis u ocho candidatos de forma simultánea en tres centros de Formación Profesional para cada una de las especialidades sujetas a la experimentación, uno por cada Territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Las pruebas se realizaron en presencia del equipo evaluador en sesión vespertina y tuvieron una duración máxima de cuatro horas.

V. PRESENTACIÓN DEL PROYECTO ERA EN EL CONGRESO SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CUALIFICACIONES

Una vez concluido el proceso de ejecución del Proyecto ERA, en el marco del Congreso sobre Cualificaciones Profesionales, celebrado en Madrid entre los días 9 y 11 de diciembre, se presentaron, por un lado, un balance resumen sobre la metodología con la que ha se ha operado en el desarrollo del Proyecto ERA, y por otro, las conclusiones más relevantes extraídas del mismo. El director de la Agencia, junto al resto de representantes de las Comunidades Autónomas participantes en el Proyecto, hizo una exposición de los trabajos realizados en el País Vasco al respecto y expresó la valoración que del proyecto y su desarrollo se había efectuado desde la Agencia y el resto de sujetos intervinientes en el mismo.

VI. REUNIÓN DE ANÁLISIS Y VALORACIÓN FINAL DEL PROYECTO ERA

Para finalizar el Proyecto Era se decidió mantener entre la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional, los asesores, equipos evaluadores y expertos participantes en la elaboración de las guías de evidencia, una reunión final con el propósito de hacer un análisis y valoración final del proyecto. En esta reunión, que se ha celebrado el día 16 de diciembre, se han analizados los pormenores del desarrollo del Proyecto ERA, señalando tanto los aciertos como los errores que se han producido a lo largo de todo el proceso. Se han apuntado oportunidades de mejora para el futuro, pero la valoración global del desarrollo del Proyecto ha sido muy positiva. En esta reunión se pasó una encuesta de satisfacción a asesores, evaluadores y expertos que arrojó una valoración con calificación de notable.

Una vez informada la Comisión de Seguimiento del Proyecto, en esta reunión del 16 de diciembre, los Equipos Evaluadores, junto a la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional, organismo que ha coordinado los trabajos y ha liderado el proyecto, han realizado la propuesta de certificación que se traslada al Grupo de Trabajo constituido por personal de la dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa, la Subdirección General de Formación Profesional, el Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales y el Instituto Nacional de Empleo. Los registros de actuaciones quedan custodiados en la Agencia.

VII.CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Un Sistema de Reconocimiento y Evaluación de la Competencia de la población activa que posibilite a las personas, mediante un proceso de reconocimiento y evaluación personalizado y flexible, capitalizar la experiencia laboral y/o los aprendizajes no formales, es un instrumento necesario para motivar a las personas en el incremento de su competencia profesional y un estímulo para el aprendizaje permanente. Por ello, desde la Comunidad Autónoma del País Vasco la valoración que se hace del desarrollo del Proyecto ERA es positiva.

1. Se valora positivamente la actitud abierta, y flexible del Grupo de Trabajo constituido en Madrid. Las reuniones de coordinación con los representantes de las Comunidades Autónomas se han desarrollado en un ambiente de colaboración.
2. Los trabajos previos, las herramientas que se han creado y la propia implementación de la evaluación de la competencia, a través de las fases de asesoramiento y pruebas, nos han permitido sacar conclusiones importantes sobre sistemática, metodología y procedimiento.
3. El Proyecto ERA nos ha permitido en nuestra Comunidad poner a prueba el modelo de reconocimiento y evaluación que tenemos diseñado. Las lecciones aprendidas han sido importantes para el futuro.
4. El grado de satisfacción con los trabajos desarrollados y el procedimiento llevado a cabo de los asesores y evaluadores se sitúa en un 7,6, según se desprende de la encuesta de satisfacción cumplimentada. El índice de satisfacción con los trabajos de dirección y coordinación llevados a cabo por la Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional ha sido valorado por las mismas personas en un 7,8.
5. Se puede decir que los objetivos de todo proceso de reconocimiento de la competencia en relación a los candidatos se han cumplido en general, ya que la motivación y satisfacción con el proceso ha sido alta, tal como han expresado la mayoría. Después de la experimentación muchos de los candidatos están demandando a la Agencia información sobre cursos de formación en su especialidad que les permita incrementar su competencia profesional.
6. En el caso de nuestra Comunidad se han producido diferencias sustanciales entre los resultados en el ámbito de la carrocería y en el de la electricidad, produciéndose un índice de superación superior en carrocería debido al mayor ajuste de las Unidades de Competencia con el trabajo que se desempeña en el sector. La Unidad de Competencia de Elementos Singulares es excesivamente exigente y muy pocas personas trabajan en todas las realizaciones que recoge.
7. Para cerrar el Proyecto proponemos una reunión del Grupo de Trabajo y coordinadores de las Comunidades Autónomas en la que se puedan contrastar, entre quienes han operado en las mismas especialidades, los procedimientos de orientación y pruebas que se han llevado a cabo en cada Comunidad, así como los resultados finales.
8. Teniendo en cuenta que los primeros pasos dados en el ámbito del reconocimiento de la competencia se han producido con un notable retraso respecto a otros países de la Unión Europea, deseamos que este proyecto sea el preámbulo de la puesta en marcha de un sistema generalizado de Reconocimiento y Evaluación de la Competencia en el Estado.
9. Creemos conveniente que en la definición y diseño de la norma o normas que regulen esta materia, de la misma manera abierta y flexible con la que se ha trabajado en la preparación e implementación del Proyecto ERA, puedan participar las Comunidades Autónomas, al menos las que han trabajado en el Proyecto.

10. Para el futuro, en orden a la implementación generalizada de un Sistema de Reconocimiento y Evaluación, estimamos necesario contemplar un Plan de Calidad del Sistema que establezca procedimientos de verificación interna y externa del proceso y que permita asegurar las características o requisitos del Reconocimiento y nos permita el logro de los objetivos y resultados planificados.

Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la Calidad de la Formación Profesional

RESUMEN DE RESULTADOS DEL PROYECTO ERA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

CARROCERÍA

UNIDADES DE COMPETENCIA DEL TÍTULO DE CARROCERÍA:

- **Realizar la preparación, protección e igualación de superficies.**
- **Efectuar el embellecimiento de superficies.**

UNIDAD DE COMPETENCIA DEL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:

- **Chapista pintor de vehículos.**

Territorio	Candidatos identificados	Candidatos seleccionados	Candidatos reunión global (1ª)	Candidatos reunión individual (2ª)	Candidatos pruebas	Unidades de Competencia Completas	Parcial	Certificado Profesionalidad completo
ÁLAVA	12	8	8	8	8	8	0	8
BIZKAIA	15	12	12	12	11	11	0	11
GIPUZKOA	9	6	6	6	6	6	0	6
TOTAL	36	26	26	26	25	25	0	25

ELECTRICIDAD

UNIDAD DE COMPETENCIA DEL TÍTULO DE EQUIPOS E INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS:

- **Construir y mantener instalaciones singulares en el entorno de los edificios.**

UNIDAD DE COMPETENCIA DEL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:

- **Montar, instalar, mantener y reparar instalaciones singulares de edificios.**

Territorio	Candidatos identificados	Candidatos seleccionados	Candidatos reunión global (1ª)	Candidatos reunión individual (2ª)	Candidatos pruebas	Unidades de Competencia Completas	Parcial	Certificado Profesionalidad completo
ÁLAVA	9	9	7	7	4	1	3	3
BIZKAIA	8	8	8	8	7	0	7	0
GIPUZKOA	17	15	13	12	11	5	6	5
TOTAL	34	34	28	27	22	6	16	8

PROYECTO ERA 03

INFORMES DE VALORACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

INFORME DE VALORACIÓN DEL PROYECTO ERA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA

Coordinador del proyecto ERA en Murcia: CARMEN MARÍA ZAMORA PÁRRAGA

Servicio de Formación Profesional

Dirección General de Formación Profesional e Innovación Educativa

Consejería de Educación y Cultura

Gobierno de la Región de Murcia

INFORME: VALORACIÓN DEL PROYECTO ERA

VALORACIÓN DE LOS CANDIDATOS

Con el fin de obtener información sobre los diferentes indicadores propuestos para la valoración del proyecto por parte de los candidatos, se diseñaron unos cuestionarios para que éstos los rellenaran. Se hicieron llegar a todos ellos aunque sólo conseguimos respuesta de 13 candidatos de Hostelería y de 16 de Carrocería.

De lo que los candidatos han contestado se deduce lo siguiente:

Grado de conocimiento del proyecto desde el momento de su inscripción

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• El 0% valora que tenía escaso conocimiento del Proyecto. • El 25% tenía un conocimiento suficiente. • El 69% opina que tenía un conocimiento muy completo. • El 6% no contesta.	• El 15% valora que tenía escaso conocimiento del Proyecto. • El 77% tenía un conocimiento suficiente. • El 8% opina que tenía un conocimiento muy completo.

Dificultades encontradas en la interpretación y utilidades de los distintos documentos que ha manejado en el desarrollo del proyecto

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• El 75 % de los candidatos afirma en cuanto a los documentos que los entendía y sabía cómo rellenarlos. • El 25% los entendía, aunque no sabía como rellenarlos (necesitaron ayuda). • El 0% no los entendía ni sabía cómo rellenarlos.	• El 85 % de los candidatos afirma en cuanto a los documentos que los entendía y sabía cómo rellenarlos. • El 15% los entendía, aunque no sabía como rellenarlos (necesitaron ayuda). • El 0% no los entendía ni sabía cómo rellenarlos.

Parte o partes del proceso que les resultó de más difícil comprensión

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• El 87,5% de los candidatos no encuentran nada difícil de comprender en el proceso. • El 12,5% dice que lo más complejo del proceso han sido los documentos a rellenar.	• El 92% de los candidatos no encuentran nada difícil de comprender en el proceso. • El 8% encontró todo el proceso difícil de comprender.

Aspectos que se podrían mejorar relativos a las funciones desarrolladas por el orientador y por el evaluador

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Orientación: El 100% de los candidatos valoran la función de la orientadora como muy positiva. El 12,5% añade que habría que valorar más la experiencia profesional. • Evaluación: – El 37,5% la considera adecuada. – El 50% considera que la evaluación ha de ser más exhaustiva o más dura. – El 12,5% opina que habría que haber evaluado mejor la parte de chapa.	• Orientación: El 100% de los candidatos valoran la función de la orientadora como muy positiva. • Evaluación: – El 15% considera que los evaluadores han sido demasiado distantes. – Otro 23% considera que la fase de evaluación ha sido demasiado rápida. – El 77% la considera apropiada.

Dificultades más importantes encontradas por el candidato para poder participar en el proyecto

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• El 87,5% de los candidatos afirma no haber encontrado dificultades para participar en el proceso • El 6,25% ha tenido problemas con el horario. • El 6,25% opina que ha habido dificultades por la limitación de plazas.	• El 100% de los candidatos afirma no haber encontrado dificultades para participar en el proceso.

Motivos fundamentales por los que decidió incorporarse a este proceso

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Conseguir un Título/Acreditación 68,75%. • Por el reconocimiento de su competencia profesional 37,5%. • Para poder acceder a formación superior 6,25%. • Para ascender profesionalmente o poder trabajar como formador 6,25%. • A propuesta del gerente de su empresa 6,25%.	• Aprender 15%. • Mejorar 15%. • Conseguir un Título/Acreditación 46%. • Curiosidad por el Proyecto 15%. • Para tener conocimiento de su nivel de preparación 15%. • Animado por otros (Gerente, compañero...) 23%.

Aspectos del desarrollo del proyecto que considera que se podrían mejorar, añadir o quitar

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Nada 37,5%. • Valorar más la experiencia profesional (que tenga más peso en el proceso) 12,5%. • Elevar el nivel de la evaluación y ampliar las unidades de competencia 6,25%. • Ampliar el proyecto a todos los trabajadores del sector 6,25%. • Que la evaluación sea más exhaustiva 6,25%.	• Nada 15%. • Hacerlo más cercano a la realidad de la profesión 15%. • Evaluar la práctica en el puesto de trabajo 23%. • No evaluar tan rápido 15%. • Desarrollar un "temario" sencillo sobre la terminología de la conversación profesional 23%. • Evaluar por separado cafetería/sala 15%. • Ampliar el proyecto a todos los trabajadores del sector 8%. • Graduar la evaluación en distintos niveles (no todos los camareros tienen el mismo grado de responsabilidad y autonomía) 8%.

Comentarios de los candidatos no incluidos en ninguno de los puntos anteriores

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Experiencia muy positiva. • Que se continúe con el proyecto. • Que se amplíe el número de plazas.	• Espero que estas pruebas sirvan para profesionalizar el sector y para mejorar la preparación de los camareros. • Ha despertado mi curiosidad en algunos temas. Sirve para descubrir las carencias de formación (aunque los cursos que hay son escasos y desorganizados). • Las preguntas de la evaluación son las fundamentales. • Proyecto muy positivo.

VALORACION DE LAS ORIENTADORAS

Sensibilización: grado de información previa de los candidatos sobre el proyecto, actitudes, inquietudes, dudas, etc., que mostraron más frecuentemente los candidatos y utilidad de la Guía del candidato.

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Interés extraordinario de los candidatos por participar. • No sintieron preocupación con respecto al contenido de la evaluación (se sentían muy competentes), pero sí con respecto a la organización (fechas, horas...). • La información aportada en la reunión informativa (guía del candidato, objetivos del Proyecto ERA y bloques de competencia) fue de gran utilidad, pues cuando acudieron a la siguiente sesión de orientación conocían perfectamente la delimitación de las tareas a las que nos referíamos al organizar sus expedientes o currículos.	• La guía del candidato se mostró útil en lo que se refiere a las fases del proceso y a las unidades de competencia, ya que facilita una aproximación a los contenidos del cuestionario de autoevaluación y por tanto a su cumplimentación. • Es imprescindible incluir la guía de evidencias de la competencia. • No es adecuado que los candidatos rellenen su trayectoria profesional en sesión conjunta, ya que al contrastar posteriormente con el informe de vida laboral no coincidían los datos en ninguno de los candidatos.

Entrevista inicial: dificultad de los candidatos presentar por escrito su trayectoria profesional / formativa y principales dudas planteadas

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Los candidatos no mostraron dificultad para describir brevemente su trayectoria formativa y profesional, aunque la información aportada en algunos casos no era del todo exacta en detalles, como el tiempo exacto que permanecieron en cada empresa. • No rellenaron datos como "familia profesional" porque desconocen la denominación y no comprendieron lo de rellenar "en orden cronológico inverso", aunque esto no supuso dificultad para el desarrollo del proceso.	• Esta ficha debería rellenarse en entrevista individual cotejando con la vida laboral y con el apoyo del orientador. • La ficha de descripción sinóptica de actividades, a mi entender, es reiterativa, al menos en las UC de la Familia de Hostelería.

Valoración inicial de la trayectoria de los candidatos y toma de decisiones (documentación de apoyo: utilidad y claridad de los Referentes de Competencia y demás instrumentos empleados para la valoración inicial y elaboración del dossier; suficiencia de la formación previa recibida en el proyecto ERA, necesidad de contar con el apoyo de otros profesionales, etc.)

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Para la organización de las sesiones de orientación resultó muy útil el documento sobre Referentes de Competencia, con el que pudimos explicarles qué competencias estaban incluidas en el Título y cuáles en el Certificado. No obstante fue fundamental el apoyo de los evaluadores en la aclaración de la terminología de los documentos.	• La valoración inicial es un filtro para la evaluación, por tanto es aconsejable que el orientador cuente con el apoyo de profesionales y de una formación previa específica de la especialidad. • El orientador debe conocer en profundidad qué se le va a exigir al candidato en la evaluación para acordar la conveniencia o no de seguir en el proceso.

Elaboración del dossier de competencias: disponibilidad del dossier en el tiempo previsto: dificultad/ facilidad para la recogida de las evidencias indirectas más idóneas

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• La elaboración del dossier de competencias no fue, sin embargo nada útil la diversidad de fichas que previamente había que realizar ralentizaban el trabajo de orientación. Realmente se podrían eliminar las fichas de: descripción sinóptica de actividades, resumen de sistematización de evidencias y ficha de seguimiento del candidato.	• En general no ha habido para la recogida de evidencias indirectas. • El manejo de la documentación plantea dificultades. Creo que un Currículo bien elaborado puede resumir y por tanto sustituir las diferentes fichas. Para el evaluador puede resultar más práctico manejar un único documento.

Planificación de la evaluación: conveniencia de la participación del orientador en esta fase y coste/beneficio del dossier de competencias para realizar una planificación individualizada de evaluación

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Durante la orientación se elaboraron tres documentos: – Curriculum Vitae acompañado de certificados y vida laboral. – Ficha con observaciones en la que cada candidato informaba sobre su disponibilidad horaria, teléfonos de contacto y objetivos particulares que desearan resaltar respecto a su participación en el proyecto. – Informe para los evaluadores, muy sencillo, en el que se resumen las características de cada candidato, definiendo sus competencias profesionales y acreditaciones, así como las opciones recomendables de cara a la evaluación. • Una vez definidos estos contenidos no se vio necesaria la participación de la orientadora en la fase de evaluación.	• Es fundamental la participación del orientador si se quiere planificar una evaluación individualizada. Es la forma de trasmitir al evaluador toda la información que se ha recogido en el proceso de orientación y darle sentido a toda la documentación que se ha cumplimentado. Nosotros lo hicimos de forma apresurada y no se le sacó suficiente rendimiento al dossier.

Valoración general: grado de consecución de objetivos, puntos fuertes y áreas de mejora, recomendaciones sobre la figura y el papel del orientador en el proceso de reconocimiento y acreditación de competencias

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Creo que la función de la orientadora es fundamental para preparar el trabajo de los evaluadores, así como para convenir con cada candidato la evaluación de las competencias a las que podía acceder. • Considero esta experiencia muy interesante. • Se podrían ofrecer tres recomendaciones: – Abreviar el trabajo de preparación del dossier de competencias. – Mejorar la terminología del cuestionario de autoevaluación. – Organizar a los próximos orientadores como especialistas en familias profesionales, con el fin de que conozcan terminología, colectivos, y con ello agilizar el trabajo.	• Habría que intentar simplificar la documentación, son "demasiados papeles" y muy reiterativos. • El orientador desempeña un papel importante como informador del proceso que se va a emprender y como facilitador en la elaboración del currículo. El momento crucial de su intervención es, desde mi punto de vista, el informe de valoración inicial donde asume una responsabilidad que tiene que estar respaldada por otros profesionales y por formación específica. • Por último, es el catalizador entre candidato y evaluador si quiere conseguirse una evaluación individualizada.

VALORACIÓN DE LOS EVALUADORES

Referente de Competencia: claridad y aspectos del Referente que hayan planteado problemas de interpretación

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Se trata de un documento de gran utilidad. Resulta muy práctico que el candidato disponga de él. • PROPUESTAS: – Utilizar una redacción más clara y sencilla. – Que el hecho de adjudicar a realización la máxima ponderación suponga la recogida obligatoria de evidencias mediante prueba práctica, y que el resultado positivo de esas pruebas sea necesario (aunque no suficiente).	• El referente de competencia viene reflejado con total claridad y no ha planteado duda alguna.

Dossier de Competencias: importancia de las evidencias indirectas en el juicio efectuado sobre la competencia del candidato, utilidad para el futuro y posibles modificaciones

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Es fundamental para la planificación de la evaluación conocer la formación previa de los candidatos, aunque sería necesario que en los diplomas de los cursos apareciera la programación seguida. • Son de mayor relevancia que el cuestionario de autoevaluación. • En el cuestionario de autoevaluación se han sobrevalorado. • Es muy práctico contar con la vida laboral. • PROPUESTAS: – Que al solicitar la inclusión en el proceso sea obligatorio presentar la vida laboral. – Añadir a la documentación previa a la evaluación una ficha resumen que incluya datos de contacto y disponibilidad horaria y de instalaciones.	• Las evidencias indirectas son muy importantes; sin embargo, en el caso de los cursos se ha constatado que los certificados son muy poco fiables.

Guía de Evidencias de la Competencia: aspectos que han resultado más útiles, importancia en la toma de decisión para la planificación de la evaluación y posibles modificaciones futuras

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Valoración muy positiva del documento.	• Ha resultado bastante útil en los resultados obtenidos y en la planificación de la evaluación.

Planificación de la evaluación: desarrollo de la misma y utilidad de la guía de evidencias

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• La guía de evidencias ha sido fundamental para el desarrollo de documentos/herramientas para la recogida de datos durante la evaluación. • Esos documentos, junto a la ficha resumen de datos de contacto, han permitido realizar la planificación sin incidencias.	• La evaluación se ha planificado en dos sesiones, una primera conjunta para todos los candidatos, en la cual se informó de la evaluación y se planificó la evaluación individual con los candidatos, teniendo en cuenta su tiempo libre, y una segunda sesión individual que constó de dos partes, una entrevista profesional y una parte práctica de los bloques correspondientes.

Métodos de evaluación: indicar los métodos más utilizados: observación en el puesto de trabajo, productos y logros anteriores, simulaciones, conversación profesional, dossier de competencias, otros

CARROCERÍA	HOSTELERÍA

• En todos los casos se ha seguido el siguiente proceso:
– Análisis del dossier de competencias.
– Conversación profesional: Para su desarrollo se ha utilizado un documento estructurado previamente en el que se recogieron datos relevantes del desarrollo de la misma.
– Prueba práctica: igual que para la conversación profesional se contó con un documento de apoyo para la recogida de datos.
  – 18 candidatos se evaluaron en sus talleres.
  – 2 candidatos fueron evaluados en centros formativos.
	• Evidencias indirectas.
	• Simulaciones prácticas.
	• Conversación profesional.
	• La observación en el puesto de trabajo sería fundamental, pero debido a las características de esta profesión es inviable. Todos los candidatos han sido evaluados en la escuela de hostelería.

Temas o aspectos que deberían añadirse al proceso de evaluación

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• La evaluación ha sido suficientemente completa.	• Realizar la simulación mediante servicios con clientes en las escuelas de hostelería.

Temas o aspectos que se deberían eliminar

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Ninguno.	• Ninguno.

Parte del proceso de evaluación que ha resultado más útil

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Todas las partes han sido útiles y necesarias, de forma que el juicio se ha basado en el análisis global del proceso.	• Todo el proceso ha sido útil, aunque lo que mayor peso ha tenido son las entrevistas profesionales y las simulaciones prácticas.

Cambios para el futuro

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• No hay sugerencias.	• Que las personas que no hayan superado alguno de los bloques de competencias, tengan la posibilidad de realizar los cursos oportunos para obtener la valoración positiva del bloque y que los cursos se realicen con las suficientes garantías.

VALORACIÓN DE LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIÓNES EMPRESARIALES

Con el fin de obtener información sobre los diferentes indicadores propuestos para la valoración del proyecto por parte de los candidatos, se han consultado las opiniones tanto de los empresarios cuyos trabajadores han participado en el proyecto como de las organizaciones empresariales más representativas del sector.

De las consultas realizadas hemos recibido la contestación de todas las empresas de la Familia de Hostelería y de la Federación Regional de Empresarios de Hostelería y de cinco de las empresas de las Unidades de Competencia de Carrocería. De dicha consulta se extraen las siguientes aportaciones (muchas de las cuales son transcripciones literales):

Valoración de la experiencia de su participación en el proyecto y significado para su empresa y sector

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Todos coinciden en valorar la experiencia como buena o muy buena. • En cuanto el significado para su empresa y sector destacan lo siguiente: - Supondrá que los trabajadores del sector sean más valorados por el resto de la sociedad en general y por los clientes en particular. - Consideran imprescindibles estas acreditaciones para el futuro.	• Todos valoran la experiencia como positiva o muy positiva. • Comentarios al respecto: - Es necesario que las empresas del sector se involucren en el proceso. - Supone un plus de motivación para los empleados que han participado. - Permite comprobar la satisfacción de los profesionales ante la posibilidad de acreditar su trayectoria y experiencia profesional. • En cuanto al significado para su empresa y sector destacan lo siguiente: - Estos reconocimientos suponen un hecho de justicia para los trabajadores. - Para el sector y las empresas es bueno contar con personal bien formado y reconocido, que además desee continuar formándose. - Favorece la formación y la calidad en el sector turístico regional. - Permitirá regularizar situaciones y avanzar en la mejora de la calidad.

Valoración de la metodología experimentada en lo referente a la orientación y evaluación de los candidatos, con especial atención a su rigor técnico, sencillez y rapidez en su aplicación

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• 2 de los encuestados afirman que ha sido buena. • 2 de los encuestados la califican como sencilla. • 1 de los encuestados afirma que progresivamente se debe evaluar con más rigor teórico e incidir en los sistemas de protección del medio ambiente.	• En cuanto a la metodología aportan los siguientes comentarios: – Parece adecuada, aunque todo se puede mejorar. – Como experiencia piloto supone una aportación válida, ya que la metodología y rigor utilizado nos permite obtener conclusiones prácticas para las futuras actuaciones. – El método ha sido sencillo, adaptado al horario laboral y la rapidez con las que se ha trabajado ha sido importante. – Regular. Falta rigor técnico y parecía que se iba a tratar de un mero trámite. Será necesario que exista un temario de lo que se va a evaluar.

Grado de confianza que le merece un procedimiento de las características al experimentado

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Se pidió que valoraran el grado de confianza en una escala de 1 a 5 (1=bajo; 2=medio-bajo; 3=medio; 4=medio-alto; 5=alto) El resultado de efectuar la media aritmética de las respuestas señaladas ha sido de 3,6 (medio-alto).	• Se pidió que valoraran el grado de confianza en una escala de 1 a 5 (1=bajo; 2=medio-bajo; 3=medio; 4=medio-alto; 5=alto) El resultado de efectuar la media aritmética de las respuestas señaladas ha sido de 3,8 (medio-alto)

Factores o elementos que habría que considerar en un futuro desarrollo de un procedimiento de estas características para ser aceptado o considerado por su empresa y sector

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Tal y como se ha desarrollado el Proyecto ERA sería suficiente. • Cuatro de las opiniones coinciden en que sería interesante que la prueba práctica fuera más larga y que incluyera todo el proceso (incluidos los trabajos de chapa).	• Que sea global y abarque a la totalidad de los profesionales del sector. • Que exista una difusión previa que explique todos los requisitos y parámetros a utilizar para el referido reconocimiento profesional. • Los considerados en el proyecto son perfectamente válidos. • Hacer un equipo de más nivel con un temario conocido que se pueda estudiar y sirva para garantizar un mínimo general.

Costes/beneficios de un eventual reconocimiento de competencias de los trabajadores de su empresa y sector

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Beneficios: – Mayor prestigio para la empresa. – Beneficios de cara al usuario que sabría que los trabajadores son titulados. – Satisfacción para la empresa. • Costes: – No consideran que suponga costes, aunque uno de los consultados resalta que en última instancia a los trabajadores se les valora por su capacidad de trabajo además de por el título.	• Beneficios: – La mejora global del servicio debida a factores como: mayor profesionalidad de los trabajadores, supone un impulso para intentar volver a formarse, mejora de la selección del personal, el aumento de la cualificación del personal, aumenta las posibilidades de promoción del personal. – Destacan que son todo beneficios, teniendo en cuenta que se trata de un sector en el que las exigencias son cada día mayores. • Costes: – Destacan que no supone costes, y que en el caso de que suponga algún coste estaría compensado con el beneficio de contar con profesionales reconocidos. – Destacan que los términos reconocimiento profesional y mejora deberían ser incompatibles con el concepto de "coste".

Comentario general del Proyecto

CARROCERÍA	HOSTELERÍA
• Se ha desarrollado adecuadamente y era muy necesario en este sector. Es imprescindible para el futuro porque con actuaciones como ésta mejoraremos la imagen del sector de Automoción. • Es una idea excelente y necesaria para este sector. Debe ampliarse a otros sectores. • En general muy bien, aunque sería bueno ampliar el proceso de forma que fuera más completo (que abarcara más unidades de competencia). • Es importante que se repitan estas evaluaciones y se amplíen a otros trabajadores y a otros sectores.	• En un sector en el que el personal y su formación son fundamentales, un proyecto destinado a motivar y preparar a futuros profesionales de la Hostelería siempre será bienvenido. Cuando un proyecto funciona se obtienen resultados que son beneficiosos para toda la profesión. • Es un buen proyecto, cuya finalidad es positiva para las empresas del sector. El reconocimiento de la cualificación de estos trabajadores realzará la situación del sector hostelero. Señalar que la metodología seguida es importante para que todos puedan acceder a este proyecto, por su sencillez y adaptación en horario al trabajo de los profesionales. • El proyecto es muy positivo, porque los protagonistas del mismo son por un lado la Administración Educativa y por otro el empresario y el profesional, todos ellos bajo un mismo fin: la mejora del sector. Incidiendo en la formación continua en los puntos débiles de los profesionales. • Es un proyecto que merece la pena hacer bien, por lo que pensamos que debe seguir perfeccionándose.

VALORACIÓN DE LA COORDINADORA

Puntos fuertes y débiles del Proyecto ERA

FUERTES	DÉBILES
• Motivación y valoración positiva de la experiencia por todos los colectivos implicados, incluso por los candidatos que no han superado la evaluación. • Ha puesto al descubierto que existen muchos profesionales interesados en mejorar pero que encuentran dificultades para acceder a la formación y sobre todo para sentirse valorados por las empresas en las que trabajan. • Fomento de la formación a lo largo de la vida. Algunos de los candidatos han manifestado su interés por formarse en los aspectos en los que se han detectado deficiencias o para conseguir acreditaciones más amplias. En el último caso se trata normalmente de tener un documento oficial que les permita impartir formación, pero el fin que persiguen de un modo u otro les lleva a mejorar su cualificación. • Participación de los sectores productivos en el diseño del proceso.	• Horarios y desplazamientos. Cuando el proceso se generalice, ¿serán los orientadores y evaluadores los que se adapten al horario de los candidatos, o éstos tendrán derecho a asistir a estas sesiones en horario laboral? • Necesidad de que los orientadores conozcan el sector del que se trate para interpretar la documentación y la terminología. Aunque en el desarrollo del proyecto se ha resuelto eficazmente, cuando se trate de una convocatoria con todas las Unidades de Competencia recogidas en el Catálogo de Cualificaciones será muy complicado. • Interrupción del proceso a propuesta de un orientador que no es especialista del sector. • Habría que garantizar oferta formativa adaptada en horarios a los candidatos que no superen el proceso. • En la fase de intervención hay que tener cuidado para que la evaluación no sea excesivamente "docente". Esto no quiere decir que deba ser más asequible, sino que dentro del nivel que fije el referente, ha de ser lo más cercana posible al desempeño real de la profesión y lo menos parecida posible a una prueba realizada a un alumno al que previamente se le ha impartido una formación teórica y práctica concreta (los alumnos están acostumbrados a superar pruebas, incluso desarrollan técnicas para ello, mientras que los trabajadores no están habituados a pruebas conducentes a la obtención de certificados/títulos/acreditaciones). • Por último destacar que el proyecto ha tenido dos puntos débiles que son los que han provocado la mayoría de las dificultades. Pero se trata de dos factores ajenos, en cierto modo, al propio proyecto: – El tiempo, excesivamente limitado. – Los referentes, bastante lejanos en algunos aspectos a la realidad profesional actual.

Opiniones/valoraciones sobre el grado de participación de los Sectores Profesionales. Colaboración y dificultades encontradas

La participación de las Organizaciones Empresariales, así como de las empresas participantes, ha sido muy positiva. Han puesto a disposición del Proyecto todo lo necesario para su desarrollo. Incluso después de acabar el proceso han comentado que en algunos casos no les hubiera importado participar más.

Valoración sobre la idoneidad y formación básica recibida por orientadores y evaluadores en el proyecto ERA

La formación recibida por orientadores y formadores ha sido suficiente para el Proyecto ERA. Sin embargo, para posteriores etapas, habría que ampliarla, sobre todo utilizando ejemplificaciones sobre supuestos prácticos. Esto mejoraría el diseño de los documentos que componen el dossier de competencias y favorecería la cumplimentación de los mismos. Se conseguiría que no hubiera dudas sobre los objetivos perseguidos con cada uno de esos documentos.

Valoración de la documentación: dossier de competencias, cuestionario de autoevaluación y guía de evidencias de la competencia

Dossier de competencias:

- Los documentos que lo componen están bien diseñados en general. Puede parecer reiterativo, sobre todo por falta de tiempo para cumplimentarlo dándole sentido a cada uno de los documentos.
- Para rellenar la ficha sinóptica de actividades y la de sistematización de evidencias es necesario que el orientador tenga un buen conocimiento de las Unidades de Competencia de que se trate y que disponga de tiempo suficiente para ayudar al candidato a repasar su trayectoria profesional.

Cuestionario de autoevaluación:

- Sin renunciar al uso de terminología técnica de la profesión, habría que redactarlo en forma de preguntas directas al candidato. Debería ser cercano al desempeño profesional de cada Unidad de Competencia, en la medida de lo posible. De esta forma serviría de documento de difusión para que los trabajadores conocieran previamente sus posibilidades en el proceso.

Guía de evidencias de la competencia:

- Ha sido un documento fundamental para planificar la evaluación. Se ha conseguido minimizar el tiempo necesario para la recogida de evidencias.

Opinión sobre los mecanismos de coordinación del proyecto

Los mecanismos de coordinación en general han sido adecuados.

Costes directos e indirectos del proyecto

Orientación			Evaluación			Total
Preparación	Entrevistas	Informes	Preparación	Entrevistas	Informes	
45 min	1 h 15 min	1 h	45 min	3 h	30 min	7 h 15 min

Esfuerzo por candidato:

OBSERVACIONES:

- Los tiempos de preparación y de informes incluyen una parte común para todos los candidatos que será fija e independiente del número de candidatos (principalmente en el apartado de preparación).
- En el caso de las Unidades de Competencia de Carrocería y por las características de los candidatos, no se ha realizado en ningún caso prueba práctica relativa a la preparación de superficies. En los casos en que haya que realizarlas supondrá un incremento de aproximadamente 3 horas en el apartado de intervención, debido a las especiales características de las tareas a realizar que implican los tiempos de espera para el secado de ciertos materiales.
- En la estimación de tiempos no se han tenido en cuenta los trabajos de coordinación y difusión del Proyecto que han implicado el trabajo de la coordinadora a lo largo de los meses de desarrollo del proyecto en aproximadamente 2/3 partes de la jornada desde mayo de 2003 hasta enero de 2004 (excluyendo agosto).

Percepción de los resultados e impacto del proyecto, en los sectores profesionales, en los candidatos y en su propia Administración

- Se ha despertado un gran interés por las posibilidades de acreditación que ofrece este proceso entre los profesionales de los sectores incluidos en el Proyecto.
- Algunos de los trabajadores que se han enterado de la existencia del proyecto nos piden información y nos animan a ponerlo en marcha de nuevo con la mayor brevedad, a la vez que solicitan que la difusión sea lo suficientemente amplia para estar seguros de que se enterarán cuando se convoque.
- Algunos de los participantes nos comentan que tras la evaluación han sentido curiosidad por algunas de las tareas tratadas en ella y que no dominaban, buscando en libros o consultando a compañeros algunas cuestiones sobre realizaciones concretas que aparecen en el referente (sobre todo en la Familia Profesional de Hostelería).
- También en el sector de la hostelería hemos detectado un alto interés de los empresarios por la acreditación de sus trabajadores. En la mayoría de los casos esto ha venido dado por el hecho de que muchas de estas empresas están inmersas en procesos de mejora de la calidad de los servicios que prestan con el fin de conseguir

algún tipo de certificación (Q a la Calidad Turística del Instituto para la Calidad Turística Española).

Propuestas de futuras mejoras y cambios

- Extraer conclusiones estadísticas acerca de los aspectos en los que se detecten deficiencias de formación al final de cada convocatoria, de forma que estos informes tengan la influencia que se determine en las ofertas formativas de Formación Profesional.
- Elaboración de algo parecido a un "referente traducido" para que los profesionales tengan una idea de las tareas que han de dominar, antes de inscribirse en el proceso.
- Una solución a la necesidad de que el orientador conozca la terminología del sector podría ser que éstos fueran seleccionados de entre profesionales del sector (docentes o tecnológicos) y se les diera una formación profunda en lo relativo a las tareas de orientación. Sin perder de vista la complejidad de la tarea del orientador, sobre todo en cuanto a las habilidades sociales que debe poseer, que nos obligaría a poner mucho cuidado en la selección y la formación de los mismos; esta solución parece más sencilla que formar a los orientadores en las distintas Unidades de Competencia. Esta solución además proporcionaría respaldo a la decisión de continuar o no en el proceso tras la fase de orientación. Estos orientadores podrían agruparse por Familias Profesionales para ser formados y coordinados por orientadores especializados en el proceso ERA de los Servicios de Empleo de las Comunidades Autónomas.

PROYECTO ERA 03

INFORMES DE VALORACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

INFORME DE VALORACIÓN DEL PROYECTO ERA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

Coordinador del proyecto ERA en Andalucía: MANUEL ÁVILA ANDRÉS

Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales

Dirección General de Formación Profesional

Consejería de Educación y Ciencia

Junta de Andalucía

INFORME PROYECTO ERA

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de Formación Profesional, en su artículo 8, punto 4, establece que el Gobierno, previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, fijará los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias.

La creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, integrador de los distintos sistemas educativos y desde una perspectiva de formación a lo largo de la vida, hace necesario el desarrollo de las ofertas de la Formación Profesional a través de un Catálogo Nacional de Cualificaciones, así como un Sistema de Evaluación y Acreditación de las competencias correspondientes a las distintas cualificaciones profesionales desarrolladas en dicho catálogo, promoviendo la integración de las diversas formas de adquirirlas.

Por ello, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte pone en marcha el Proyecto de Evaluación, Reconocimiento y Acreditación de las competencias adquiridas, cuyo objeto es poner a punto un procedimiento para la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, que favorezca el desarrollo personal y social y cubran las necesidades del sistema productivo.

Andalucía, a través del Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales, participa en dicho proyecto con trabajadores que posean competencias profesionales no acreditadas documentalmente y que corresponden a las siguientes Unidades de Competencias:

Familia Profesional de Instalaciones y Mantenimiento

- **Título de Técnico en: Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío, Climatización y Producción de Calor.**

  Unidad de Competencia:

- Montar y mantener instalaciones de climatización y ventilación.

- **Certificado de Profesionalidad: Fontanero**

  Unidades de Competencias:

- Montar instalaciones comunes e individuales de agua fría y caliente.
- Reparar y mantener instalaciones de fontanería

Familia Profesional de Turismo y Hostelería/Hostelería y Turismo.

- **Título de Técnico en: Cocina.**

  Unidades de Competencias:

- Preparar y presentar elaboraciones básicas y platos elementales.
- Manipular alimentos en crudo y conservar todo tipo de alimentos.

- **Certificado de Profesionalidad de "Cocinero/a"**

  Unidades de Competencias:

- Preparar y presentar elaboraciones básicas y platos elementales.
- Manipular alimentos en crudo y conservar todo tipo de alimentos.

En dicho proyecto han participado: Ministerio de Educación y Ciencia, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Consejo General de Formación Profesional y los agentes sociales con representación en el Consejo Andaluz de Formación Profesional.

Los destinatarios del proyecto son los trabajadores que posean competencias profesionales no acreditadas documentalmente y que correspondan a algunas de las unidades de competencias señaladas anteriormente, en Andalucía se han formado dos grupos de candidatos y dos comisiones o grupos de trabajo, uno por cada Familia Profesional.

El proceso del proyecto ERA en Andalucía ha pasado por las siguientes fases:

1. La Directora General de Formación Profesional presenta el proyecto ERA en el Consejo Andaluz de Formación Profesional.
2. Se crean las dos comisiones o grupos de trabajo, uno por familia profesional. La formación del grupo de la familia de Instalaciones y Mantenimiento la lleva a cabo la Dirección General de Formación Profesional de la Consejería de Educación y Ciencia, a través del Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales, mientras que el grupo de trabajo de la familia de Hostelería y Turismo, lo organiza la Dirección General de Formación Ocupacional de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

   El grupo de trabajo o comisión ERA de cada una de las familias, constituidos para la dirección y ejecución del proyecto, lo forman:

   - Instalaciones y Mantenimiento:

     1 Coordinador

     1 Orientador

     4 Evaluadores

   - Hostelería y Turismo:

     1 Coordinador

     1 Orientador

     6 Evaluadores
3. La captación de los candidatos se realizó informando del proyecto a las empresas y trabajadores de cada sector; como el número de candidatos que podían participar en el proceso era limitado no se quiso hacer una difusión masiva, sobre todo teniendo en cuenta la amplitud de nuestra Comunidad Autónoma.

4. Se constituye la Comisión de Seguimiento del proyecto ERA en nuestra Comunidad Autónoma con la siguiente estructura:
   - Administración Autónoma:

     1 Coordinador

     1 Orientador

     1 Evaluador
   - Agentes Sociales:

     2 representantes de CEA

     2 representantes de CC.OO

     1 representante de UGT

5. Se comienza con la fase de sensibilización y posicionamiento a principios de octubre, se convoca una primera reunión en distintos momentos con los candidatos adaptándonos a sus horarios de trabajo con la finalidad de informarles, orientarles y asesorarles sobre el proyecto, obteniendo una primera valoración sobre el interés que tienen los candidatos para participar en dicho proyecto, facilitándoles las solicitudes de admisión.

   Las siguientes reuniones son individuales con cada uno de los candidatos, donde el orientador va acompañado de un evaluador, con la finalidad de ir elaborando el dossier de competencia. Los candidatos realizan el cuestionario de autoevaluación y una pequeña entrevista directa sobre su trayectoria profesional, facilitando y resolviendo en todo momento todas las dudas que el candidato plantea sobre el referente de acreditación.

   Se comienza con la elaboración del dossier de competencias en el marco del proyecto ERA, con la siguiente documentación en esta primera fase:
   - Solicitud de Admisión en el proyecto con su trayectoria formativa y profesional.
   - Documentos justificativos de su formación a lo largo de la vida.
   - Ficha de descripción sinóptica de actividades, que nos servirá para tener una aproximación de las tares realizadas por el candidato durante su trayectoria laboral, relacionadas con el referente de las unidades de competencias que se van a acreditar.
   - Informe de valoración inicial, donde quedara reflejado si el candidato continúa en el proceso ERA.

   El dossier de competencias y las evidencias indirectas que en él se incluyen nos aporta la información necesaria para realizar una valoración inicial sobre si el candidato posee los conocimientos profesionales esenciales y es capaz de asumir las diferentes dimensiones de la competencia, decidiendo qué candidatos deben de seguir en el proceso de evaluación y acreditación.

   Pasan a la siguiente fase 18 candidatos de la familia de Instalaciones y Mantenimiento y 21 de Hostelería y Turismo:

- Instalaciones y Mantenimiento:

  16 candidatos en Sevilla

  2 candidatos de Granada

- Hostelería y Turísmo:

  5 candidatos en Cádiz

  6 candidatos de Jaén

  10 candidatos de Málaga

6. La siguiente fase es la de Intervención, se mantuvo una primera reunión con orientadores y evaluadores, para determinar el proceso de evaluación más idóneo, teniendo en cuenta que hay que adaptarse a las circunstancias que se presentan en cada caso, pretendiendo en todo momento que fuera viable, aportando el orientador toda la información relevante sobre cada uno de ellos. Se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

   - Imposibilidad en algunos casos de la observación en el puesto de trabajo.
   - La relación de métodos que se pueden utilizar dentro de un mismo bloque de competencia.
   - Organización de los centros de formación para la obtención de evidencias a través de la simulación.
   - Número de candidatos que se pueden evaluar simultáneamente y los evaluadores necesarios, tanto en los centros de trabajo como en los centros formativos.

   Se informa a la Comisión de Seguimiento del proceso de evaluación de evidencias de competencias , que será un proceso flexible, abierto y válido, no siendo igual para todos los candidato, utilizando los siguientes métodos para la recogida de las evidencias directas e indirectas necesarias para la evaluación y acreditación de las competencias:

   - Análisis de la documentación recibida.
   - Entrevista profesional con cada candidato.
   - Realización de prueba escrita.
   - Observación en el puesto de trabajo.
   - Simulación en centros de formación. En aquellos candidatos que no era posible la observación en el puesto de trabajo, debido a los inconvenientes planteados por la propia empresa.

7. Una vez recogidas todas las evidencias, los evaluadores informan de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación a la Comisión de Seguimiento, proponiéndose la acreditación de los candidatos que han evidenciado su competencia.

CONCLUSIONES

Ha sido un proyecto que ha creado grandes expectativas tanto en los candidatos como en los agentes sociales, con una gran perspectiva de futuro; consideramos la importancia de un tratamiento serio donde habrá que solventar aquellos problemas que se han planteado en su desarrollo y que debe servir para que nazca un procedimiento fiable, válido, viable y equitativo. Los principales problemas que nos hemos encontrado en nuestra Comunidad Autónoma son:

- Imposibilidad de obtener evidencias directas en el puesto de trabajo por la no disponibilidad y colaboración de las empresas, teniendo que suplirlas por actividades estructuradas (simulación en centros formativos), con el coste que esto conlleva.
- Falta de recursos para hacer frente al proceso. Andalucía es una comunidad con una gran extensión, siendo necesarios largos desplazamientos para visitar a los candidatos, o incluso el propio desplazamiento de los candidatos a los centros de formación en aquellos casos que no fue posible la observación directa en el puesto de trabajo. Recursos necesarios para montar los talleres de forma adecuada para que los candidatos puedan realizar las tareas correspondientes a los bloques de competencias.
- Incompatibilidad en los horarios de trabajo de los candidatos y los centros formativos. Ante la necesidad de adaptarnos a la jornada laboral del candidato la obtención de un gran número de evidencias se realiza fuera de dicho horario, teniendo que permanecer en los centros formativos hasta altas horas de la noche. Por ello creemos necesario que en un futuro haya centros formativos y evaluadores específicos para la obtención de evidencias directas de los candidatos con horarios especiales para poder atender la demanda horaria de los candidatos.
- A la hora de cumplimentar el cuestionario de autoevaluación, el candidato hace preguntas sobre determinadas cuestiones de interpretación que no les quedaba muy clara; por ello creemos necesario la presencia del evaluador como experto profesional junto con el orientador en esa entrevista individual, de donde obtendremos una gran información sobre su trayectoria profesional.
- Necesidad de un período más largo de tiempo para la acreditación de los candidatos; desde la presentación de las guías de evidencias hasta el momento de finalizar la evaluación ha sido todo muy precipitado tanto para los orientadores como para los evaluadores. Tenemos que puntualizar el descontento por parte de los agentes sociales, que les hubiera gustado participar de una forma más directa y real en el proceso de evaluación.

La importancia del orientador como facilitador en cada una de las partes del proceso:

- Es la primera persona que acoge al candidato para informarle, asesorarle y orientarle.
- Participa en el proceso con la elaboración del dossier de competencias, orientando sobre la documentación necesaria.

- Colabora con el evaluador en todo el proceso de evaluación, informando a los candidatos de cómo se les va a evaluar, en su seguimiento y acreditación.
- Al final del proceso un papel importante de orientación hacia su futura trayectoria profesional, motivando al candidato y salvaguardando su autoestima en caso de no ser acreditado.

Desde Andalucía hacemos una valoración positiva de nuestra participación en el proceso de Evaluación y Acreditación de competencias adquiridas, esperando que realmente sirva para cumplir uno de los objetivos fundamentales que establece la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional y ayude al desarrollo del marco metodológico, conceptual y el proceso técnico para el reconocimiento de las cualificaciones profesionales cuando son adquiridas mediante aprendizajes no formales, de cara a una formación permanente. Considerando que para que este procedimiento sea viable es necesario:

- Que se le otorgue un valor real a los agentes sociales.
- La existencia de un proceso de información y orientación sobre las ofertas de formación e itinerarios formativos de todos los subsistemas y creación de centros integrados donde se impartan dicha formación.
- Un sistema de evaluación y acreditación que sea viable, creíble y justo, con un procedimiento de evaluación transparente y objetivo que garantice un proceso de calidad tanto para los agentes sociales como para los candidatos.

PROYECTO ERA 03

INFORMES DE VALORACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

INFORME DE VALORACIÓN DEL PROYECTO ERA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA

Coordinadores del proyecto ERA en Galicia:
MARISA MALLO FERNÁNDEZ

Instituto Gallego de las Cualificaciones

Consellería de Asuntos Sociais, Emprego e Relacións Laborais

Xunta de Galicia

VICENTE YÁÑEZ GONZÁLEZ

Servicio de Formación Profesional

Consellería de Educación e Ordenación Universitaria

Xunta de Galicia

PROYECTO ERA INFORME GENERAL DEL PROCESO DE RECONOCIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE UNIDADES DE COMPETENCIA

FAMILIA PROFESIONAL:

EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS: CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD "Pavimentador-colocador de azulejo".

U.C.2: Realizar todo tipo de pavimentaciones con diferentes clases de baldosas y plaquetas.

U.C.3: Ejecutar todo tipo de azulejados con piezas cerámicas.

EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL: TÍTULO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA "Técnico en acabados de construcción".

U.C. 3: Pavimentar y colocar azulejos.

ETAPA 0: Inicio del proceso

Información de la Dirección General al Consejo Gallego de Formación Profesional: 07/05/03
Nombramiento de los miembros de las comisiones: 26/05/03

ETAPA 1: Planificación inicial

Constitución de las comisiones y reuniones:

Grupo de Trabajo Técnico

Nº reuniones celebradas: 15

Temas tratados:

- Constitución del grupo.
- Reunión expertos educativos y tecnológicos.
- Selección expertos y candidatos.
- Elaboración del calendario.
- Propuesta de expertos para guías de evidencias.
- Propuesta de calendario.
- Contenidos organizaciones empresariales.
- Reunión con empresarios.
- Reunión cúpula sectorial.
- Reunión representantes trabajadores.
- Estudio solicitudes de los candidatos.

- Análisis de centros y candidatos.
- Evaluación de entrevistas de orientación.
- Seguimiento general del proceso.
- Análisis del desarrollo del proceso.

Comisión ARA en la Comunidad Autónoma

Nº de reuniones celebradas: 9

Temas tratados:

- Constitución de la comisión ERA.
- Reunión con los agentes sociales del CGFP.
- Estudio de los calendarios y planificación.
- Evaluación del desarrollo del proceso.
- Elaboración del plan de evaluación.
- Planificación proceso de evaluación (sólo evaluadores 1 U.C.).
- Planificación de la evaluación.
- Sesión de evaluación final.
- Sesión de evaluación final.

Comisión de seguimiento ERA en la Comunidad Autónoma

Nº de reuniones celebradas: 4

Temas tratados:

- Constitución de la comisión.
- Información general del proceso.
- Validación del proceso de evaluación.
- Validación del proceso de evaluación .

Jornadas de formación (Madrid)

- Evaluadores: nº jornadas: 4.
- Orientadores: nº jornadas: 3.

ETAPA 2: Sensibilización y reconocimiento

Acciones informativas

- Sesiones informativas con los agentes sociales: 3 jornadas.

Orientación candidatos

- Sesión informativa colectiva con los candidatos solicitantes: 1 jornada.

Reconocimiento de las competencias (expediente de competencias)

- Entrevistas individuales orientador–candidato: 6 jornadas.

ETAPA 3: Diseño del plan de formación

No se realiza.

ETAPA 4: Realización de la formación

No se realiza.

ETAPA 5: Evaluación-Intervención

Planificación de la evaluación

- Entrevista individualizada evaluador–candidato: 6 jornadas.

Obtención de pruebas

- Intervención: evaluador–candidato: 12 jornadas.

Evaluación

- Acta de evaluación final (ver documento adjunto).
- Resumen estadístico.

Etapa 6: Garantía de calidad: Validación del proceso

- Informe de la Comisión de Seguimiento (ver acta de validación del proceso de evaluación).

Etapa 7: Seguimiento y evaluación: verificación

Encuestas (ver documento de encuestas anexo)

Recursos

- Materiales:

  Nº Centros de trabajo en los que se hizo prueba: 0.

  Nº Centros educativos en los que se hizo prueba simulada: 2.

- Humanos:

  Nº Orientadores: 1.

  Nº Evaluadores: 4.

Grupo de Trabajo Técnico:

- Coordinador del proyecto ERA: Directora do Inst. Galego das Cualificacións
- 1 Orientador.
- 1 Evaluador.
- 1 Informático.
- 1 Administrativo.

Comisión ARA en la C.A.:

- Coordinador del proyecto ERA.
- Directora del Inst. Gallego de las Cualificaciones.

- 1 Orientador.
- 4 Evaluadores.
- 1 Informático.
- 1 Administrativo.

Comisión de seguimiento ERA en la C.A.:

- Coordinador do proyecto ERA.
- Directora do Inst. Gallego de las Cualificaciones.
- 1 Orientador.
- 1 Evaluador.
- 1 Informático.
- 1 Administrativo.
- 1 Representante Confederación Empresarios de Galicia.
- 1 Representante Confederación Intersindical Galega.
- 1 Representante Comisións Obreiras de Galicia.
- 1 Representante Unión Xeral de Traballadores de Galicia.

PROYECTO ERA INFORME GENERAL DEL PROCESO DE RECONOCIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE UNIDADES DE COMPETENCIA

FAMILIA PROFESIONAL:

TURISMO Y HOSTELERÍA: CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD "Cocinero/a".

U.C.3: Preparar y presentar elaboraciones básicas y platos elementales.

U.C.2: Manipular alimentos en crudo y conservar todo tipo de alimentos.

HOSTELERÍA Y TURISMO: TÍTULO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA "Técnico en cocina".

U.C.3: Preparar y presentar elaboraciones básicas y platos elementales.

U.C.2: Manipular alimentos en crudo y conservar todo tipo de alimentos.

ETAPA 0: Inicio del proceso

Información de la Dirección General al Consejo Gallego de Formación Profesional: 07/05/03.
Nombramiento de los miembros de las comisiones: 26/05/03.

ETAPA 1: Planificación inicial

Constitución de las comisiones y reuniones.

Grupo de Trabajo Técnico

Nº reuniones celebradas: 15

Temas tratados:

- Constitución del grupo.
- Reunión expertos educativos y tecnológicos.
- Selección expertos y candidatos.
- Elaboración del calendario.
- Propuesta de expertos para guías de evidencias.
- Propuesta de calendario.
- Contenidos organizaciones empresariales.
- Reunión con empresarios.
- Reunión cúpula sectorial.
- Reunión representantes trabajadores.
- Estudio solicitudes de los candidatos.
- Análisis de centros y candidatos.
- Evaluación entrevistas de orientación.
- Seguimiento general del proceso.
- Análisis del desarrollo del proceso.

Comisión ARA en la Comunidad Autónoma

Nº de reuniones celebradas: 9.

Temas tratados:

- Constitución de la comisión ERA.
- Reunión con los agentes sociales del CGFP.
- Estudio de calendarios y planificación.
- Evaluación del desarrollo del proceso.
- Elaboración del plan de evaluación 3.
- Planificación de la evaluación (sólo evaluadores 1 U.C.).
- Planificación de la evaluación.
- Sesión de evaluación final.
- Sesión de evaluación final.

Comisión de seguimiento ERA en la Comunidad Autónoma

Nº de reuniones celebradas: 4

Temas tratados:

- Constitución de la comisión.
- Información general del proceso.
- Validación del proceso de evaluación.
- Validación del proceso de evaluación.

Jornadas de formación (Madrid)

- Evaluadores: nº jornadas: 4.
- Orientadores: nº jornadas: 3.

ETAPA 2: Sensibilización y reconocimiento

Acciones informativas

- Sesiones informativas con los agentes sociales: 3 jornadas.

Orientación candidatos

- Sesión informativa colectiva con los candidatos solicitantes: 1 jornada.

Reconocimiento de las competencias (expediente de competencias)

- Entrevistas individuales orientador – candidato: 7 jornadas

ETAPA 3: Diseño del plan de formación

No se realiza.

ETAPA 4: Realización de la formación

No se realiza.

ETAPA 5: Evaluación-Intervención

Planificación de la evaluación

- Entrevista individualizada evaluador–candidato: 7 jornadas.

Obtención de pruebas

- Intervención: evaluador–candidato: 18 jornadas.

Evaluación

- Acta de evaluación final (ver documento adjunto).
- Resumen estadístico.

ETAPA 6: Garantía de calidad: Validación del proceso

Informe de la Comisión de Seguimiento. (ver acta de validación del proceso de evaluación).

ETAPA 7: Seguimiento y evaluación: verificación

Encuestas (ver documento de encuestas anexo).

Recursos

- Materiales

  Nº Centros de trabajo en los que se hizo prueba: 12.

  Nº Centros educativos en los que se hizo prueba simulada: 3.

- Humanos

  Nº Orientadores: 1.

  Nº Evaluadores: 4.

Grupo de Trabajo Técnico 6:

- Coordinador del proyecto ERA.
- Directora del Inst. Gallego de las Cualificaciones.
- 1 Orientador.
- 1 Evaluador.
- 1 Informático.
- 1 Administrativo.

Comisión ERA en la C.A. 9:

- Coordinador del proyecto ERA.
- Directora del Inst. Gallego de las Cualificaciones.
- 1 Orientador.
- 4 Evaluadores.
- 1 Informático.
- 1 Administrativo.

Comisión de seguimiento ERA en la C.A. 10:

- Coordinador del proyecto ERA.
- Directora del Inst. Gallego de las Cualificaciones.
- 1 Orientador.
- 1 Evaluador.
- 1 Informático.
- 1 Administrativo.
- 1 Representante Confederación Empresarios de Galicia.
- 1 Representante Confederación Intersindical Galega.
- 1 Representante Comisións Obreiras de Galicia.
- 1 Representante Unión Xeral de Traballadores de Galicia.

VALORACIÓN PROYECTO ERA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA GALLEGA (ENCUESTAS)

EVALUADORES

Nº evaluadores encuestados: 7

Preguntas y respuestas:

1. ¿Cuáles es su valoración de la formación previa recibida? (Nada / Poco / Suficiente / Bastante / Mucho) Bastante 29% Suficiente 71%.
2. ¿Considera adaptados los instrumentos utilizados en la evaluación individual de los candidatos? (Nada / Poco / Suficiente / Bastante / Mucho) Bastante 43% Moito 14% Suficiente 43%.
3. ¿Considera importantes las evidencias indirectas para la evaluación de los candidatos? (Nada / Poco /Suficiente / Bastante / Mucho) Bastante 14% Moito 29% Pouco 14% Suficiente 43%.
4. ¿Considera adaptados los métodos de recogida de pruebas empleados en la evaluación? (Nada / Poco / Suficiente / Bastante / Mucho) Bastante 43% Pouco 14% Suficiente 43%.
5. ¿Considera adecuada la participación del orientador en la elaboración del dossier de competencias? (Nada /Poco / Suficiente / Bastante / Mucho) Bastante 43% Moito 29% Suficiente 29%.
6. ¿Qué aspectos de la guía de evidencias le resultaron más útiles en la toma de decisiones para la planificación?
   - Recollida de probas directas.
   - Varios: Enquisa e entrevista. Simulación da proba.
   - As probas directas, xa que as indirectas eran insuficientes. En algúns casos o informe laboral era inexistente.
   - Todos.
   - Todos foron igualmente útiles.
7. ¿Cuál es su valoración global del proyecto ERA? (Mala / Regular /Buena /Muy buena) Boa 57% Moi boa 43%
8. ¿Qué aspectos del proyecto ERA considera que se podrían mejorar, añadir o quitar?
   - Os métodos de recollida das evidencias directas (prescriptivos).
   - Recollida de probas, fotos, gravacións de conversas, gravacións de vídeo. Reducción de papelame.
   - Mellorar a base.
   - Documentos por parte das empresas máis completos para que as evidencias

indirectas sexan máis rápidas e directas.

- Mellorar o sistema de avaliación: tería que ser nun centro de ensinanza; aumentar o nivel dos candidatos.
- Dende o meu punto de vista o proxecto no seu conxunto vai ben encamiñado, pero a medida que avancemos e profundicemos nel iranse mellorando os aspectos que presentan máis carencias, sempre que apostemos pola mellora continua.
- Mellora-las probas prácticas.
- Facer a selección másí repartida en toda a Comunidade Autónoma.

EMPRESAS

Nº de empresas que participaron en el proyecto: 12

Nº de empresas encuestadas: 2

1. ¿Qué grado de confianza le merece un procedemiento de las características del experimentado? (Nada / Poca /Suficiente / Bastante / Mucha) Bastante 50% Suficiente 50%.
2. ¿Considera importante un procedemiento como el experimentado en el Proyecto ERA? (Nada / Poco / Suficiente / Bastante / Mucho) Bastante 50% Pouco 50%.
3. ¿Qué valoración le merece su participación en el proyecto ERA? Boa 100%.
4. ¿Cuál es su valoración en relación a los costes/beneficios de un eventual reconocimiento de competencias de los trabajadores de una empresa empresa y/o sector? Boa 50% Moi boa 50%.
5. ¿Qué factores o elementos considera que se deberían considerar en un futuro desarrollo de un proceso de estas características para ser aceptado o considerado por su empresa y sector?
   - Ningún.
   - Que se amplíe o tramos de idades (que poidan acceder desde os 18 ós 55).
6. Comentario general sobre el proceso.
   - Segundo o seu candidato o proxecto foi moi bo.
   - Segundo el, parécelle moi ben todo o que sexa de formación por parte da Xunta.

Nº CANDIDATOS participantes en el proceso: 53

Nº CANDIDATOS encuestados: 20

1. ¿La información sobre el proyecto fue la adecuada desde el momento de su inscripción en el proceso?(Nada / Poco / Suficiente / Bastante / Mucho) Bastante 20% Moito 10% Pouco 5% Suficiente 65%.
2. ¿Cuál fue el grado de dificultades encontradas en la interpretación y utilidades de los distintos documentos manejados en el desarrollo del proyecto? (Nada / Poco / Suficiente / Bastante / Mucho) Moito 5% Nada 75% Pouco 10% Suficiente 10%.

3. ¿Que parte o partes del proceso le resultaron de más difícil comprensión?
   - Non ten complicación.
   - Ningunha (90%). Proba técnica (5%). Cando fixen a segunda entrevista (estaba nerviosa) (5%).
4. ¿Qué aspectos considera que se deberían mejorar en relación con las funciones llevadas a cabo por el orientador y el evaluador? Ningún, estou dacordo co que se fixo (5%). Ningunha (55%). Todos bastante ben (10%). Correctos (15%). Avaliador que non se atopaba no seu lugar de traballo (5%). Orientador ben (5%). Debería haber unha charla anterior (palabras técnicas) (5%).
5. ¿Cuáles fueron las dificultades más importantes que usted encontró en el proyecto ERA? Non ten dificultades (5%). Ningunha (90%). A proba práctica (5%).
6. ¿Cuáles fueron los motivos fundamentales por los que usted decidió incorporarse al proyecto ERA?

   Non estaba traballando e decidín participar (5%). Daban facilidades para a orientación e para obte-lo certificado (5%). Para obte-lo certificado (20%). Por ter unha titulación (15%). O monitor era parente meu e convenceume (5%). Ter algunha formación e titulación (5%). Estaba no paro e ademais quería o título (5%).. Intentar ter unha nova formaión (5%). Porque estaba en proxecto de montar unha empresa pola miña conta e interesábame o título (5%). O profesor da escola informoume e decidín face-lo para obtelo certificado (5%). Moitos anos traballando e quería justificante (5%). Pola formación (5%). Porque a min interesábame obte-lo certificado (5%). O profesor de F.P. Informoume deste tema e decidín participar para obte-lo certificado (5%). Tódolos anos os indican os proxectos que ten a Xunta e interesábame o título (5%).
7. ¿Qué aspectos del proyecto ERA considera que se podrían mejorar, añadir o quitar?

   Ningún (40%). Poderíase engadir algún (5%). Estaba ben (5%). Ningún, estou dacordo co proxecto en sí (5%). Mellorar todo o que se poida(5%). O proxecto debería ser máis completo, non só azulexo e plaqueta (5%). Non vexo ningún. Todo correcto (5%). Engadir: que se fixeran as probas máis a miúdo (5%). Mellorar: Comunicación máis extensa co avaliador (5%). Todas de deben mellorar (5%). Mellorar o lugar de avaliar porque o método non era adecuado. (5%). Deberíase ir ó centro de traballo a avaliar (5%). Mellorar algo o formato dos exames. Quitar nada (5%). Amplia-lo máis, por medición de clases prácticas e teóricas máis intensas, (5%).

Nº ORIENTADORES que participaron en el proceso: 2

Nº ORIENTADORES encuestados. 2

1. ¿Cuál es su valoración de la formación previa recibida? (Nada / Poco / Suficiente / Bastante / Mucho) Suficiente 100%.
2. ¿La información previa ofrecida al candidato fue la adecuada? (Nada / Poco / Suficiente / Bastante / Mucho) Suficiente 100%.
3. Cuál es su valoración de los documentos de apoyo? (Nada / Poco / Suficiente / Bastante / Mucho) Suficiente 100%.

4. ¿Cuál es su valoración de los instrumentos utilizados en la evaluación individual de los candidatos? (Nada / Poco / Suficiente / Bastante / Mucho) Suficiente 100%.
5. ¿Considera adecuada la participación del orientador en la elaboración del dossier de competencias? (Nada /Poco / Suficiente / Bastante / Mucho) Moito 100%.
6. ¿Cuál fue para usted la utilidad de la "Guía del candidato"? (Poco útil / Util / Muy útil) Util 100%.
7. ¿Qué dificultades considera que tuvieron los candidatos en la entrevista inicial? ¿Cuáles fueron las principales dudas planteadas?
   - Interpretar e cumprimentar a documentación.
   - Acreditar a experiencia laboral. Escasa. Non reflexa as actividades/tarefas realizadas polo traballador na empresa.
   - Entender con claridade o que significaba o proxecto.
   - Interpretar e cumprimenta-la documentación. Na maior parte dos casos fíxose necesaria a interpretación dos textos por parte da orientadora.
   - Acredita-la experiencia laboral. Polo xeral non aportaban información suficiente relativa ás tareas realizadas no posto de traballo.
8. ¿Cuál es su valoración global del proyecto ERA? (Mala / Regular / Buena / Muy buena) Moi boa 100%.
9. ¿Qué aspectos del proyecto ERA considera que se podrían mejorar, añadir o quitar?
   - Mellorar os instrumentos e a documentación (cuestionarios).
   - Utilizar unha linguaxe/terminoloxía sinxela para ser entendida polo candidato.
   - Necesaria a participación do orientador en todo o proceso.
   - Mellorar os instrumentos e a documentación utilizada co candidato.
   - Necesaria a participación na planificación do proceso de avaliación do candidato máis orientador máis avaliador.
   - E preciso que o candidato que non supere a fase de avaliación sexa direccionado a unha formación específica concreta.
   - As evidencias indirectas (experiencia laboral) non reflexan as actividades/tarefas levadas a cabo na empresa.
   - Sensibilizar e informar ós empresarios para que faciliten ós traballadores un certificado de empresa, que detalle as tarefas/actividades realizadas na empresa.
   - Necesidade de crear un modelo de certificado para as empresas.
   - Traballar en equipo os fundamentos.
   - Deberíase mellora-la linguaxe dos textos co fin de facelos máis comprensibles para os candidatos.
   - Debería engadirse unha ficha para o proceso de avaliación dos candidatos.

- Dar máis participación ó orientador na fase de avaliación.
- Realizar unha boa difusión previa do proceso para dar máis oportunidades a tódolos posibles candidatos.
- Revisa-los documentos empregados e face-los máis asequibles para o candidato.
- Importante a participación do orientador en todo o proceso en coordinación cos avaliadores.

COORDINADORES

1. Puntos fuertes y débiles del Proyecto ERA:

   Como puntos fuertes consideramos que este Proyecto da respuesta a las necesidades y expectativas de los trabajadores que lo estaban demandando desde hace mucho tiempo.

   Como puntos débiles podemos destacar que el Proyecto precisa continuidad, ya que de lo contrario sería una decepción para los aspirantes que demandan participar en el proceso.

2. Opiniones/valoraciones sobre el grado de participación de los sectores profesionales. Colaboración y dificultades encontradas:

   Muy buena. Sin ellos sería imposible la realización de este Proyecto. Observamos, no obstante, más interés por parte de los trabajadores que de los empresarios.

   Tuvimos más dificultades para contactar con los candidatos del sector de la construcción que con los del sector de hostelería y turismo.

3. Valoración sobre la idoneidad y formación básica recibida por orientadores y evaluadores en el Proyecto ERA:

   Muy buena. Bien organizada y documentada.

   Se ve necesario que se expida desde el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte a los orientadores y evaluadores una certificación acreditativa de su participación en el Proyecto, indicando las principales tareas de su actuación.

4. Valoración de la documentación: dossier de competencias, cuestionario de autoevaluación y guía de evidencias de la competencia:

   Buena. No obstante, la guía de evaluación debe añadir un formulario para la elaboración del plan individual de evaluación que debe pactar el evaluador con el candidato, plan que debe elaborar el evaluador y aceptar el candidato. Además, el evaluador debe elaborar otro formulario para registrar los logros observados en la evaluación. Estos dos documentos deben formar parte del expediente o dossier de competencias (adjuntamos modelos utilizados en Galicia).

5. Datos del Proyecto para cada familia profesional: nº de orientadores, nº de evaluadores, nº de candidatos, nº de empresas que han colaborado en la evaluación, y resultados: candidatos que han obtenido parcial y totalmente las Unidades de Competencia.

Los datos que se piden están recogidos en los informes individualizados, tanto para la familia de hostelería y turismo como para la de edificación y obra civil.

6. Opinión sobre los mecanismos de coordinación del Proyecto:

   En general, parecen correctos. No obstante, estimamos que deben definirse las funciones de la Comisión de Seguimiento en la Comunidad Autónoma.

   En el acta final de la Comisión se pueden ver los criterios de validación del proceso utilizados en esta Comunidad Autónoma.

   Además, en esta Comunidad creamos un Grupo de Trabajo Técnico, de apoyo a la Comisión ERA de la Comunidad, que desarrolló un trabajo de programación imprescindible para el desarrollo del Proyecto en general.

7. Costes directos e indirectos del Proyecto:

   Se adjunta en los informes generales del Proyecto, por familias profesionales, una tabla de costes por etapas, tomando como referente las jornadas empleadas y pago de 150 € por jornada (no se incluyen gastos de desplazamiento, manutención ni gestión administrativa del proceso). Podemos ver que en la etapa 1, de planificación inicial, el gasto es elevado, ya que agrupamos todos los costes de las 28 reuniones de las Comisiones (tanto de Seguimiento, Evaluación o Grupo de Trabajo Técnico), número que resultó bastante elevado debido al también elevado número de reuniones celebradas, sobre todo por el Grupo de Trabajo Técnico. En el futuro estimamos que estas reuniones, en especial las 15 del Grupo de Trabajo Técnico, serán reducidas a un tercio una vez que el proceso esté bien definido, con lo cual el coste total se verá también reducido sustancialmente.

8. Percepción de los resultados e impacto del Proyecto en los sectores profesionales, en los candidatos y en su propia Administración:

   El Proyecto ha resultado muy satisfactorio entre los sectores profesionales, los candidatos y la Administración. La difusión en prensa, radio y televisión contribuyó a la difusión del Proyecto en la Comunidad Autónoma y al incremento del interés por el Proyecto en los sectores señalados.

9. Propuestas de futuras mejoras y cambios:

   Como propuestas de futuro debemos indicar:

   1º La necesidad de establecer lo antes posible el procedimiento que regule el proceso mediante la publicación de la correspondiente normativa.

   2º La conveniencia de elaborar una guía para establecer con el candidato el plan de enseñanza–aprendizaje y planificar la realización del mismo, si fuese necesario para acometer las etapas 3 y 4 del informe general del proceso.

   3º La necesidad de definir las funciones de la comisión de seguimiento en cada Comunidad Autónoma

   4º La conveniencia de que se considere en las futuras guías de evaluación el número máximo de candidatos que se deben evaluar simultáneamente (por ejemplo, en hostelería consideramos que en simulación no debe ser superior a dos candidatos).

5º La sugerencia de incluír en futuras valoraciones del proceso por parte de los evaluadores el análisis de cuál es, a su juicio, el mejor método de evaluación para cada uno de los bloques de competencias.

6º La necesidad de establecer las cualificaciones profesionales de:

- Orientadores.
- Evaluadores.
- Verificadores.

7º La conveniencia de elaborar las guías de formación de:

- Orientadores.
- Evaluadores.
- Verificadores.

PROYECTO ERA

INFORMES DE VALORACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

INFORME DE VALORACIÓN DEL PROYECTO ERA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA

Coordinador del proyecto ERA en Castilla la Mancha: JESÚS GARCÍA NOVILLO

Servicio de Formación Profesional y Permanente

Dirección General de Ordenación Educativa y Formación Profesional

Consejería de Educación y Cultura

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CASTILLA-LA MANCHA VALORACIÓN DEL PROYECTO ERA

RESULTADOS

1. Configuración de los dispositivos de evaluación y reconocimiento

Los diferentes dispositivos de evaluación y reconocimiento han sido elaborados con un excelente nivel técnico, siendo en general apropiados para el objetivo a alcanzar.

2. Contribución de los referentes de competencia al proceso de reconocimiento y evaluación de competencias adquiridas a través de vías no formales e informales, incluida la experiencia laboral

Los referentes de competencia que nos fueron facilitados han constituido un elemento de gran utilidad al objeto de identificar las evidencias más relevantes de cara a la acreditación de la competencia. Se han correspondido, en general, la con formación adquirida previamente por cada candidato, a través de vías formales e informales, incluida su experiencia laboral. Entendemos que los referentes de competencia están adaptados globalmente a la situación real del sistema productivo, si bien en algunos aspectos, podrían ser actualizados. En este sentido, entendemos que las aportaciones que pudieran efectuar los evaluadores serían interesantes.

3. Estructura de costes del proyecto y estimación de beneficios potenciales

Los costes derivados del proceso podemos estimarlos desde diversos puntos de vista:

Desde un punto de vista económico los costes han procedido principalmente de las dietas y gastos de desplazamiento de Orientadores que han tenido que desplazarse a todas las provincias de la Comunidad Autónoma, tanto para realizar la fase de información y orientación inicial, como para acompañar a los evaluadores en la segunda fase de evaluación, ejerciendo una labor de tutoría con los candidatos.

En cuanto a los evaluadores, dado que fueron seleccionados de manera que existiera uno al menos por provincia, los desplazamientos han sido mínimos, aunque también se han derivado gastos por este concepto. Téngase en cuenta que se ha evitado el desplazamiento por parte de los candidatos.

Estos gastos han sido compartidos por las Consejerías de Industria y Trabajo y la Consejerías de Educación, ya que ambas han colaborado estrechamente junto a los agentes sociales.

En cuanto a costes indirectos, hay que tener en cuenta la colaboración de empresas privadas que han cerrado sus instalaciones para que pudiera llevarse a cabo en ellas el proceso de evaluación. No obstante, esto no ha generado gastos para nuestra Administración, ya que la colaboración se ha realizado desinteresadamente.

Igualmente podemos hacer constar los costes indirectos para empresas que han permitido

el absentismo de algunos de sus trabajadores para concurrir como candidatos al proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias profesionales.

En cuanto a costes no económicos, hemos de indicar la inversión de tiempo y trabajo por parte de todos los implicados en el proceso, tanto por parte la Administración laboral y educativa, como por parte de los Agentes Sociales.

Por lo que se refiere a los beneficios potenciales derivados del proceso ERA, podemos señalar los siguientes:

- Actualización de competencias profesionales para los candidatos que han superado el proceso, lo que permitiría una mejor inserción, reinserción y movilidad de los mismos, respondiendo a las expectativas e intereses de todos ellos.
- Orientación acorde con los intereses y necesidades para los candidatos que, habiendo participado, no han podido superar el proceso, ofreciéndoles información y asesoramiento sobre itinerarios formativos o aspectos de su currículo que deben mejorar.
- Difusión e impulso del sistema de cualificaciones, desconocido hasta este momento sobre todo los destinatarios del proceso y las empresas.
- Trabajo en colaboración y mutuo entendimiento entre las administraciones laboral y educativa, empresarios y trabajadores.

4. Perfil más idóneo y funciones de los orientadores y evaluadores

El perfil más idóneo del orientador sería el de un orientador profesional, proviniente de la Formación Profesional Reglada (en concreto, un Profesor de Formación y Orientación Laboral) o bien el de un orientador que realice su actividad en el ámbito de la Formación Profesional Ocupacional y Continua, especialmente a través de la impartición de Cursos de inserción sociolaboral.

En cuanto a los evaluadores, entendemos que sería positivo conseguir un equilibrio, en la medida de lo posible, entre profesores técnicos de Formación Profesional Reglada, así como otros Expertos formativos que desempeñen su actividad en el marco de la Formación Profesional Ocupacional y Continua, especialmente a través de la impartición de cursos específicos. Seria conveniente asimismo que participase algún Experto del sector productivo en activo que, aunque no haya impartido Cursos de Formación, pueda compartir su experiencia laboral directa con el resto de los evaluadores.

5. Aspectos del procedimiento ERA que ayudan a racionalizar el proceso y contribuyen a su viabilidad

En Castilla-La Mancha se ha intentado la racionalización del proceso reduciéndolo a dos fases:

1. Fase de información y Orientación, en la que estaban presentes el Orientador y alguno de los evaluadores junto a responsables de la Administración para informar a los candidatos, orientarles y asesorarles para cumplimentar el cuestionario de autoorientación.

2. Fase de evaluación, en la que los candidatos que superaron la primera fase han sido objeto de evaluación utilizando como referencia la guía de evidencias y los datos y documentos aportados por ellos.

   Se ha intentado que el número de sesiones fuese mínimo para evitar los inconvenientes derivados de los desplazamientos, ausencias al trabajo, etc., por parte de todos los actores del proceso.

   Se ha detectado una gran importancia de la orientación a lo largo de todo el proceso de modo que se ejerza una labor tutorial continua a los candidatos, de forma que en todo momento reciban el asesoramiento y apoyo, evitando así el abandono por parte de algunos de ellos.

   Consideramos importante conseguir la colaboración de las empresas en un doble sentido:

   - Permisos a los trabajadores para concurrir a las distintas fases del proceso, en aplicación de la legislación vigente que contempla los permisos para formación y para la realización de exámenes.
   - Cesión de las instalaciones de la empresa para la realización de la evaluación de candidatos cuando sea estrictamente necesario por la especificidad de las instalaciones o de la tecnología empleada.

   En este sentido destacamos el alto grado de entendimiento entre todos los actores que han participado en el proceso en lo que se refiere a la localización y cesión de instalaciones y evaluadores, tal y como avalan los datos referentes a los centros en los que se han practicado las distintas fases, sobre todo la evaluación (empresas privadas, centros homologados por la Administración labora y centros docentes).

   Por último, ha sido de gran trascendencia la constitución de una Comisión de Seguimiento en el seno del Consejo Regional de Formación Profesional, integrado por representantes de las administraciones educativa y laboral y por los agentes sociales.

6. Papel de los interlocutores sociales y principales actores

Tal y como se desprende de los apartados anteriores, el clima de entendimiento y colaboración de los interlocutores sociales ha sido clave del éxito del proyecto en Castilla-La Mancha. La participación de éstos se ha materializado en:

- Puesta a disposición de evaluadores.
- Cesión de instalaciones.
- Búsqueda de candidatos.
- Difusión del proyecto.
- Seguimiento y valoración del proyecto.

Una de las conclusiones positivas extraídas en nuestra Comunidad Autónoma ha sido precisamente el magnífico grado de colaboración y encuentro entre los interlocutores sociales, que ha permitido, mediante la implicación de todos, que se haya llevado a cabo de una manera positiva.

7. Identificación de factores que mejoran la aceptación del proyecto entre los diferentes actores

Consideramos necesario y fundamental la difusión del Sistema de Cualificaciones Profesionales, la formación y la sensibilización de todos los agentes y colectivos implicados. Se ha detectado que una vez informados, los candidatos han mostrado cierto grado de entusiasmo ante este proyecto.

Por otro lado, la disponibilidad de una guía de evidencias clara, concreta y racionalmente elaborada, así como unos cuestionarios de evaluación de calidad contribuye decisivamente en la realización de las diversas fases.

Un factor muy importante para propiciar la aceptación entre los candidatos es la asistencia en la fase de orientación de evaluadores pertenecientes al sector profesional del participante, debido al clima de entendimiento y familiaridad que ello genera, sobre todo en relación a la terminología específica.

ASPECTOS DE INTERES A RECOGER POR LOS CANDIDATOS QUE HAN PARTICIPADO EN EL PROYECTO ERA

- **Grado de conocimiento del proyecto desde el momento de su inscripción**

El proyecto era inicialmente desconocido en general por los candidatos. No obstante, hubo diferencias sustanciales en este aspecto dependiendo de la fuente de reclutamiento:

- La mayoría de ellos fueron seleccionados y convocados por el Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha (SEPECAM) y la mayoría de ellos desconocía el verdadero sentido y alcance del proyecto.
- Los candidatos seleccionados y reclutados por los agentes sociales (principalmente sindicatos) contaban de una información adicional muy importante, ya que todos ellos conocían el proyecto por la información suministrada por aquéllos.

Los candidatos que asistieron a la fase de información y orientación obtuvieron los detalles del proyecto y se resolvieron todas las dudas que plantearon, por lo que la mayoría de ellos solicitaron su participación con cierto grado de interés.

No obstante, a pesar de habérseles informado de los objetivos y la filosofía del Proyecto ERA en la sesión inicial, los candidatos manifestaron un gran desconocimiento de lo que son las Unidades de Competencia y en general de la estructura de los Certificados de Profesionalidad y Títulos de la nueva F.P., por lo que el Referente de Competencia es un concepto bastante desconocido, por lo que a veces no llegan a captar el objetivo del Proyecto, algo normal, ya que todo esto es nuevo para ellos.

- **Dificultades encontradas en la interpretación y utilidades de los distintos documentos que ha manejado en el desarrollo del proyecto**

Los candidatos requirieron por lo general el apoyo de orientadores y evaluadores a lo largo de todo el proceso. Hay que indicar la falta de familiaridad de los mismos con todo el proceso en sí, y más concretamente con los documentos que a veces resultaban algo complicados para ellos. Por esta razón insistimos en la necesidad de una labor tutorial a lo largo de todas las fases por parte de orientadores.

- **Parte o partes del proceso que les resultó de más difícil comprensión**

El desconocimiento de los candidatos convocados por el Servicio Público de Empleo sobre el proyecto supuso un grado de incertidumbre importante que pesó en la fase inicial de información. Una vez aclaradas las dudas por los orientadores, el transcurso por las distintas fases fue más sencillo y se fue centrando a todos ellos, de manera individual, en el sentido y finalidad del proyecto.

Una dificultad detectada es la falta de estrategias de búsqueda activa de empleo por parte de muchos de ellos, sobre todo en lo referente a la organización de la documentación académica y laboral.

- **Aspectos que se podrían mejorar relativos a las funciones desarrolladas por el orientador y por el evaluador**

En general todos los candidatos se han sentido muy respaldados y asesorados tanto por los orientadores como por los evaluadores, por lo que no existen propuestas de mejora en este sentido.

- **Dificultades más importantes encontradas por el candidato para poder participar en el proyecto**

Como se ha indicado anteriormente, la falta de organización de la documentación académica y laboral, así como la falta de hábitos y estrategias para la búsqueda o mejora de empleo.

En algunos casos los candidatos han manifestado dificultades para asistir a las sesiones de evaluación debido a sus responsabilidades laborales y familiares, cuestión que se solucionó mediante un calendario de evaluaciones ajustado a sus posibilidades.

- **Motivos fundamentales por los que decidió incorporarse a este proceso**

Fundamentalmente por conseguir un reconocimiento de sus competencias profesionales tras haber realizado acciones de aprendizaje no formal o haber desarrollado una actividad profesional durante un tiempo careciendo de la titulación correspondiente. Se trataba para ellos, en definitiva, de un reconocimiento oficial a una situación que de hecho se produce, es decir, son competentes pero no disponen de ningún medio más o menos oficial de acreditación.

Se les insistió mucho en la primera reunión de información sobre las ventajas de participar en el proyecto y los nulos inconvenientes, por lo que la mayoría solicitó su participación.

- **Aspectos del desarrollo del proyecto que considera que se podrían mejorar, añadir o quitar**

Tampoco existen aportaciones en este sentido. Simplemente se ha abierto una expectativa de futuro que se desea por los candidatos se generalice y sea eficaz en cuanto a sus posibilidades de inserción y mejora laboral.

ASPECTOS DE INTERES A RECOGER POR LOS ORIENTADORES QUE HAN PARTICIPADO EN EL PROYECTO ERA

- **Sensibilización: grado de información previa de los candidatos sobre el proyecto, actitudes, inquietudes, dudas, etc, que mostraron más frecuentemente los candidatos y utilidad de la Guía del candidato**

Dado el carácter experimental del Proyecto, el nivel previo de información de los candidatos acerca del mismo era escaso. No obstante, sí pudimos apreciar, en la charla inicial de conjunto (donde expusimos las líneas generales del proyecto) un gran interés por parte de los candidatos, dado que la gran mayoría de ellos estuvo dispuesta a formalizar los documentos de solicitud de participación. También son de reseñar las inquietudes que manifestaron de cara a una futura utilidad práctica de los resultados del Proyecto, en caso de ser superado.

Las dudas fueron muchas en un primer momento pero se fueron solventando en las primeras reuniones con los candidatos.

Se explicó lo que era la competencia profesional, y las cualificaciones profesionales y se reiteró siempre el carácter voluntario del proyecto además de reiterar que se trataba de un programa experimental que podía ser una buena oportunidad para ellos.

- **Entrevista inicial: dificultad de los candidatos presentar por escrito su trayectoria profesional / formativa y principales dudas planteadas**

Los documentos de solicitud de participación en el Proyecto, así como el relativo a la trayectoria profesional/formativa no plantearon excesivos problemas para su cumplimentación inicial. Sí pudimos observar que algunos de los candidatos tenían dificultad en recordar exactamente los periodos trabajados en distintas empresas, así como la duración de los cursos de formación en los que habían participado. Es de destacar la predisposición de la mayoría de ellos para tratar de aportar a la mayor brevedad posible los documentos que acreditaban dichas actividades al objeto de que constasen con exactitud.

En la primera entrevista, los orientadores del proyecto, a través de la entrevista personal, descubrieron que ninguno tenía desarrollada habilidades o estrategias para la búsqueda de empleo y que sus datos personales de formación y ámbito laboral lo tenían muy desorganizado.

- **Valoración inicial de la trayectoria de los candidatos y toma de decisiones (documentación de apoyo: utilidad y claridad de los Referentes de Competencia y demás instrumentos empleados para la valoración inicial y elaboración del dossier; suficiencia de la formación previa recibida en el proyecto ERA, necesidad de contar con el apoyo de otros profesionales, etc.)**

Los candidatos provenían de los servicios públicos de empleo en este caso fueron enviados por el SEPECAM (SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO) de Castilla–La Mancha y detectamos que muchos candidatos de los que se presentaron en la primera reunión no reunían los requisitos originarios exigidos de antemano; por ejemplo, muchos/as de ellos eran de la rama de estética y no así de peluquería.

Respecto al Cuestionario de Autoevaluación, hemos observado que se trata de un documento que recoge con exhaustividad y elevado rigor técnico aquellos elementos que van a ser objeto de evaluación. Entendemos que sería útil elaborar un documento paralelo en el que se explicasen de forma sencilla los aspectos más relevantes a constatar, con remisión, cuando procediera, al Referente de Competencia. En este sentido, entendemos que el papel del evaluador en esta fase inicial del Proyecto sería bastante interesante.

Dos de los documentos que podían plantear inicialmente una cierta dificultad para su cumplimentación son los referentes a la Ficha de Descripción Sinóptica de Actividades y la Ficha de Sistematización de Evidencias. Hay que reseñar que el Referente de Competencia que se nos facilitó nos allanó en gran medida la tarea de rellenar estas fichas. No obstante, dado el carácter eminentemente técnico de dicho Referente, sí entendemos que sería positivo que uno de los evaluadores tuviera una sesión previa de trabajo con los orientadores al objeto de explicar de forma sencilla sus aspectos más relevantes. En este sentido, podría ser de utilidad la elaboración de un pequeño glosario de términos técnicos para facilitar su comprensión.

En cuanto a la Ficha de Descripción Sinóptica de Actividades, el apartado que mayor dificultad presentaba era el relativo a Recursos materiales utilizados, toda vez que hace referencia a un instrumental específico que requiere una serie de indicaciones previas sobre su uso adecuado. Esta dificultad se presentó tanto en la Familia de Peluquería e Imagen Personal, como en la de Electricidad y Electrónica. No obstante, sí queremos subrayar la total disponibilidad que mostraron los evaluadores al objeto de solventar las dudas que podían plantearse.

La dificultad mencionada se hace extensiva también a la Ficha Resumen de Sistematización de Evidencias, especialmente en el bloque "Evidencias presentadas", que requería al menos, para su idónea cumplimentación de un pequeño conocimiento técnico previo.

No obstante, sí queremos destacar que entendemos francamente positiva la configuración que se ha realizado de la intervención del orientador en el Proyecto. Éste aparece, en el momento inicial, para poder posicionar al candidato y entendemos que la carencia de un conocimiento técnico específico por parte del mismo es positivo para poder lograr este objetivo con mayor grado de neutralidad y rigor. A pesar de ello, sería deseable que el orientador recibiera una mínima formación inicial de carácter técnico, al objeto de poder centrar con mayor concreción su actividad, sin perder esa ausencia de condicionamientos iniciales.

- **Elaboración del dossier de competencias: disponibilidad del dossier en el tiempo previsto: dificultad/facilidad para la recogida de las evidencias indirectas más idóneas**

La elaboración del dossier de competencias no presentó ninguna dificultad relevante, salvo las inherentes a la propia premura del tiempo en el que hemos realizado esta actividad. No obstante, creemos que se han podido reflejar con la suficiente exhaustividad, en los diferentes dossieres elaborados, toda la documentación e informes pertinentes en relación al perfil profesional de cada candidato. Hemos de hacer constar el atractivo que generó en los candidatos el hecho de elaborar este dossier, dado que en el mismo figura toda su trayectoria y proyección profesional, siendo utilizable como referente de actuación en una situación real de trabajo.

Fue muy importante la colaboración de los evaluadores que aportaron a los orientadores una serie de conocimientos básicos que ayudaron bastante a la elaboración del dossier.

- **Planificación de la evaluación: conveniencia de la participación del orientador en esta fase y coste/beneficio del dossier de competencias para realizar una planificación individualizada de evaluación**

Entendemos que la participación del orientador en todas y cada una de las fases del proyecto es esencial. Es la persona con la que por primera vez se pone en contacto el candidato, y la entrevista inicial constituye un elemento eficacísimo para poder delimitar a priori sus propias expectativas y potencialidades. Éstas se comienzan a delimitar con un cierto grado de concreción en esta fase inicial, perfeccionándose de manera definitiva a lo largo del proceso de evaluación. Por tanto, la presencia del orientador en el mismo es trascendental para poder perfilar con mayor idoneidad aquellos procedimientos de evaluación que más se ajusten a las características personales del candidato. En este sentido, creemos que si bien el orientador no podría intervenir (por carecer del conocimiento técnico necesario) en el desarrollo material de la evaluación, sí podría contribuir, de manera sustancial, a diseñar formalmente, en estrecha colaboración con el evaluador, el procedimiento de evaluación, pues no olvidemos que ésta ha de adaptarse, por la propia naturaleza intrínseca del Proyecto, al candidato.

Además la presencia del orientador en esta etapa es necesaria porque los candidatos se encontraban más relajados con la presencia del orientador porque le quitaba a la evaluación el factor de presión, además los orientadores aportaban a los evaluadores el conocimiento más personal sobre los candidatos.

- **Valoración general: grado de consecución de objetivos, puntos fuertes y áreas de mejora, recomendaciones sobre la figura y el papel del orientador en el proceso de reconocimiento y acreditación de competencias**

El nivel de consecución de los objetivos ha sido muy elevado como lo demuestra el número de candidatos que han superado el proceso tanto en la Familia Profesional de Peluquería e Imagen Personal, como en la de Electricidad y Electrónica.

La respuesta inicial a las diferentes convocatorias que se realizaron puede calificarse

asimismo de muy satisfactoria, dado el elevado número de candidatos interesados que asistieron a las distintas sedes en las que se ha celebrado el Proyecto. Creemos que existe una importante concienciación social de la importancia que tiene el reconocimiento oficial de competencias profesionales adquiridas en un mercado laboral, como el actual, altamente competitivo.

El escaso tiempo del que hemos dispuesto podría ser quizá la mayor dificultad con la que nos hemos encontrado. Podría suscitarse una mejora, meramente procedimental en el Proyecto, en el sentido de prever una colaboración e interactuación, desde la primera fase, entre Orientadores y Evaluadores.

(Respecto de los evaluadores podría ser interesante establecer un cierto equilibrio en su designación entre los que provienen del ámbito de la Formación Profesional Reglada, y los que procedan del ámbito de la Formación Ocupacional y Continua).

ASPECTOS DE INTERES A RECOGER POR LOS EVALUADORES QUE HAN PARTICIPADO EN EL PROYECTO ERA

- **Referente de Competencia: claridad y aspectos del Referente que hayan planteado problemas de interpretación**

Desde el punto de vista de los evaluadores los problemas de interpretación han surgido desde dos escenarios distintos:

1º En el momento de establecer el Referente, es decir, en el trabajo realizado en Madrid.

2º En la interpretación de dicho Referente por los participantes del Proyecto ERA dentro de cada Comunidad Autónoma.

Desde el trabajo realizado en Madrid:

- Todos opinábamos que eran unas Unidades de Competencia muy amplias, y a pesar de que tenían unos nombres muy parecidos (Título y Certificado), las realizaciones profesionales no eran comunes, lo que nos obligaba a crear un elevado número de Bloques de Competencia en comparación con otras Unidades de Competencia de otras familias profesionales.
- Teníamos que tener en cuenta que los elementos de trabajo eran los RR.DD. del Título y del Certificado, y esto nosotros no lo podíamos modificar.
- Del mismo modo teníamos que contar que en estas U.C. de la familia profesional se tratan por separado los aspectos de Montaje, Mantenimiento y Reparación, lo cual nos causaría a la hora de integrar los dos RR. DD. el establecimiento de muchos Bloques de Competencia, y cada uno con sus Realizaciones Profesionales y Criterios de Realización. Por todo ello tuvimos que realizar un proceso de simplificación y ponderación para establecer el Referente de Competencia, que nos fuera útil después para elaborar la Guía de Evidencias, ya que era considerado el documento más importante para llevar a cabo el proceso de evaluación.

- De todo lo anterior se deduce que el Cuestionario de Autoevaluación (documento del Dossier de Competencias) no podía salir más simplificado, ya que lo único que podíamos realizar era una ponderación y por tanto simplificación de los distintos criterios de realización de cada Bloque de Competencia.
- Otro de los problemas que veíamos es que el Contexto Profesional (empresas donde desarrollan los trabajos los profesionales y posibles candidatos) rara vez cumplía con todos los Bloques de Competencias, lo que iba a cuestionar problemas a la hora de la captación de candidatos y aplicar el Cuestionario de Autoevaluación a los posibles candidatos. El posible problema se trasladaba a que cada Comunidad Autónoma creara sus propios criterios de selección de candidatos.
- No debemos olvidar que en el País Vasco, la figura del Orientador es un Técnico, lo cual según ellos era una ventaja. Bajo mi punto de vista, el proceso de Orientación lo debe realizar un Orientador, tal como se ha realizado en nuestra Comunidad Autónoma, no exento de alguna colaboración técnica.

Desde nuestra Comunidad Autónoma:

Por parte de los Evaluadores:

- Los problemas de interpretación respecto al Referente de Competencia creo que no han existido, ya que todos éramos conscientes de la amplitud de las Unidades de Competencia; por tanto, no ha sido ninguna sorpresa el contemplar el elevado número de Bloques de Competencia para los que han tenido que programar la evaluación.
- Consideramos, sin embargo, debido a la gran experiencia de los evaluadores, que todos éramos conscientes de que el Contexto Profesional (empresas del sector eléctrico en nuestra Comunidad Autónoma) no cubren todos los Bloques de Competencia, lo cual implicaba problemas de interpretación a la hora de llevar a cabo la evaluación con los posibles candidatos, debido principalmente a la extensión del Referente de Competencia.
- Creemos sinceramente que la claridad ha sido una de las características del Referente de Competencia, lo cual ha ayudado enormemente a programar las posibles competencias de los candidatos.

Por parte de los Orientadores:

- El mayor problema de interpretación fue el elevado número de Bloques de Competencia, y por tanto el aplicar el Cuestionario de Autoevaluación se convertía en una tarea repetitiva si se abordaba "bloque a bloque", ya que muchas de las preguntas son comunes a casi todos los bloques. De todas formas creo que la experiencia acumulada en este proceso ayudará a plantear y a abordar en el futuro los distintos Cuestionarios de Autoevaluación de una forma más general, pero al mismo tiempo, no se debe olvidar que el Contexto Profesional en cierto modo obliga a realizar un tratamiento separado de cada Bloque de Competencia.

- **Dossier de Competencias: importancia de las evidencias indirectas en el juicio efectuado sobre la competencia del candidato, utilidad para el futuro y posibles modificaciones**

- Como el proceso de evaluación es individual, las evidencias indirectas recogidas en los distintos dossieres de competencias de los candidatos han sido, y creemos que deberán seguir siendo, un elemento clave para el diseño de un sistema de evaluación integrado e individual.
- Dicho dossier es más importante en la medida que la Unidad de Competencia sea más amplia y compleja, ya que al disponer de mayor número de bloques de competencia el evaluador dispone de una referencia para el diseño de la evaluación, sin que ello haya supuesto ningún tipo de sesgo en el proceso de evaluación.
- Como evaluador, las evidencias indirectas han sido importantes en el proceso de evaluación en la medida en que se ha comprobado la honestidad e idoneidad del aspirante, combinando dichas evidencias indirectas con la Guía de Evidencias.
- Es importante que las evidencias indirectas estén correctamente documentadas (Ficha resumen de Sistematización de Evidencias), ya que ayuda a determinar los aspectos de la competencia que se van a evaluar, y por tanto van a determinar los tiempos y recursos (viabilidad) destinados a programar el proceso de evaluación.
- Las posibles modificaciones en el futuro respecto al Dossier de Competencias deben estar relacionadas con la implicación del Sector Empresarial en la colaboración con los candidatos y evaluadores en los métodos de recoger las Evidencias de Desempeño (observación en el puesto de trabajo), ya que una menor colaboración empresarial va a implicar en el futuro que las Evidencias Indirectas y las Evidencias de Conocimiento y Complementarias (pruebas de simulación, entrevistas...) pesen más de lo debido en el proceso de evaluación.

- **Guía de Evidencias de la Competencia: aspectos que han resultado más útiles, importancia en la toma de decisión para la planificación de la evaluación y posibles modificaciones futuras**

  - La Guía de Evidencias ha sido el documento más útil para el establecimiento y programación de la evaluación, ya que ha tratado con claridad y equidad los distintos aspectos y tipos de búsqueda de evidencias de los distintos Bloques de Competencia, y más teniendo en cuenta la complejidad del Referente de Competencia.
  - Los aspectos más útiles han sido la forma de tratar y ponderar las Evidencias de logros anteriores (evidencias indirectas) con el acierto del "tipo de prueba técnica "a elegir para que el candidato pueda demostrar su idoneidad en cada uno de los Bloques de Competencia del proceso de evaluación.
  - Otro aspecto útil, sin duda, ha sido el proporcionar vías alternativas de búsqueda de evidencias a través de pruebas de simulación, ejercicios prácticos... cuando éstas no se pueden obtener con la observación en el puesto de trabajo.
  - Las posibles modificaciones en el futuro deben ir en la medida en que el Sector Empresarial se implique en el proceso de evaluación, ya que hay que tener en cuenta que los tipos o búsqueda de Evidencias de Desempeño, es decir, las que se realizan

con la observación en el puesto de trabajo, suelen ser las más importantes de cada Bloque de Competencias, porque si no es así podemos correr el riesgo de que volvamos a la evaluación tradicional.

- Una posible modificación de la Guía de Evidencias debería ir en la forma de cómo aborda la competencia de un "Bloque" cuando el candidato dispone de suficiente experiencia en dicho "Bloque" (al menos tres años). En este caso. la Guía de Evidencias obliga a realizar al menos una prueba de dicho Bloque, con lo que a un candidato con muchísima experiencia en todos los bloques, hay que realizarle al menos 13 pruebas (una por bloque), resultando una evaluación maratoniana. Si ahora imaginamos un candidato con menos experiencia en tres bloques solamente, el número de pruebas puede hacer inviable el proceso de evaluación. Por eso se ha recalcado anteriormente la importancia de recoger en el "Dossier de Competencias" la veracidad de las evidencias indirectas.
- Otra posible modificación en el futuro, pero de más calado, sería la revisión de los títulos y Certificados de Profesionalidad, ya que se está observando que el Contexto Profesional y las Unidades de Competencia no van siempre de la mano, siendo este aspecto más grave en los Certificados de Profesionalidad que en los Títulos, debido al objetivo principal de cada Subsistema.

- **Planificación de la evaluación: desarrollo de la misma y utilidad de la guía de evidencias**

  - La guía de Evidencias ha sido el documento más útil para el desarrollo y planificación de la evaluación.
  - Las dudas que tenían los evaluadores acerca de la interpretación del Referente de Competencia, y la forma de llevar o programar la evaluación, quedaron resueltas con la Guía de Evidencias, lo cual da una idea de la claridad y utilidad de dicho documento.
  - Se ha intentado seguir las recomendaciones de la Guía de Evidencias de una forma más estricta para ver su utilidad y viabilidad (teniendo en cuenta de que se trataba de un proyecto experimental), llegando a la siguientes conclusiones:

    1ª Es casi imprescindible la búsqueda de algunas evidencias en el puesto de trabajo (para trabajadores en activo), ya que si no se realizan así se corre el riesgo de que no pueda llevarse a cabo por falta de tiempo (tanto el del evaluador como el del candidato) y, por tanto, afectando a la viabilidad de ambas partes.

    2ª A pesar de ser casi imprescindible la búsqueda de evidencias en el puesto de trabajo para trabajadores en activo, no siempre es posible debido a múltiples circunstancias.

    3ª De lo anterior se deduce que el proceso de evaluación para un candidato con experiencia y que se encuentre en paro, el tiempo dedicado a la evaluación puede ser mayor que el que se pueda dedicar a un trabajador en activo.

- **Métodos de evaluación: indicar los métodos más utilizados: observación en el puesto de trabajo, productos y logros anteriores, simulaciones, conversación profesional, dossier de competencias, otros**

Los métodos más utilizados han sido los que proponía la Guía de Evidencias:

- Ejercicios prácticos con trabajos reales.
- Pruebas de simulación.
- Dossier de Competencias o Evidencias Indirectas.
- Conversación profesional.

Cabe destacar que en muchos casos no se hayan producido búsqueda de evidencias en el puesto de trabajo. Esto es debido a que en el primer paso del proceso de programación de la evaluación algunos de los candidatos mostraron su rechazo por discrepancias con sus superiores, y otros, por la imposibilidad de llevarlo a cabo, ya que en ese momento se encontraban realizando montajes en otra provincia.

- **Temas o aspectos que se deberían eliminar**

Sería conveniente modificar la "Etapa de Intervención" y dentro de ésta particularmente en la "Fase de participación en la Planificación de la Evaluación":

- La participación del Orientador con el Evaluador en el seguimiento del candidato durante el proceso de evaluación no ayuda al principio de viabilidad de la evaluación. Se considera que con la entrega al evaluador del "Dossier de Competencias" y una explicación de la "Ficha de Descripción sinóptica de Actividades del Candidato", así como una puesta en común con el evaluador en la planificación individual del proceso de evaluación, es más que suficiente.
- Debería haber una distinción en la Orientación, dependiendo si se trata a "trabajadores en paro" o a "trabajadores en activo".

- **Parte del proceso de evaluación que ha resultado más útil**

- Programación de la Evaluación y la Evaluación propiamente dicha de las evidencias de competencia.

- **Cambios para el futuro**

- Establecimiento del Perfil Profesional de los Evaluadores. La figura de evaluador debe tener:
  - Amplia experiencia (no solamente antigüedad) y conocedor de su oficio.
  - Formación previa en cuanto a la evaluación y reconocimiento de las acreditaciones profesionales.
  - Visión Global y conocimiento de los tres Subsistemas de Formación Profesional.

- Realización de campañas de información a Empresarios y Trabajadores sobre las Cualificaciones Profesionales.
- Revisión de algunos de los actuales Certificados de Profesionalidad y Títulos de Formación Profesional Reglada.

ASPECTOS DE INTERES A RECOGER POR LAS EMPRESAS QUE HAN PARTICIPADO EN LA FASE DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO ERA

- **Valoración de la experiencia de su participación en el proyecto y significado para su empresa y sector**

Las empresas, representadas a través de CECAM (Confederación de Empresarios de Castilla-La Mancha), han valorado muy positivamente la participación en el proyecto, solicitando una regulación legal de todo el proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias profesionales.

Consideran que se debe generalizar el proceso y no debe quedar en un simple proyecto. La acreditación de competencias profesionales puede y debe ser un referente importante para la búsqueda de profesionales cualificados para su sector.

Se señala como punto fuerte la calidad de la guía de evidencias y de los evaluadores y orientadores que han participado en el proyecto.

- **Valoración de la metodología experimentada en lo referente a la orientación y evaluación de los candidatos, con especial atención a su rigor técnico, sencillez y rapidez en su aplicación**

La metodología ha sido buena y se felicita tanto a orientadores como a evaluadores por su profesionalidad. No obstante, como se ha indicado más arriba, es preciso una generalización del sistema de acreditaciones y una regulación clara de este procedimiento que ofrezca garantías y transparencia al proceso.

- **Grado de confianza que le merece un procedimiento de las características al experimentado**

Dado el éxito del proyecto en Castilla-La Mancha, las empresas participantes han mostrado un alto grado de confianza en el futuro del sistema de evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias profesionales. Sin embargo, exigen un esfuerzo institucional para potenciarlo y difundirlo adecuadamente. El alto grado de consenso y coordinación alcanzado con administración y sindicatos es un claro síntoma de la predisposición de la empresa castellano-manchega en su desarrollo.

Como se indicó en el apartado anterior, hay que garantizar la transparencia del proceso y la exigibilidad a los candidatos a evaluar mediante normativa clara en ese sentido.

- **Factores o elementos que habría que considerar en un futuro desarrollo de un procedimiento de estas características para ser aceptado o considerado por su empresa y sector**

Sintetizando lo expuesto hasta ahora, el sector empresarial demanda:

- Regulación legal del proceso.
- Potenciación por parte de la Administración laboral y educativa.
- Estrecha colaboración con sindicatos, sobre todo vía convenios colectivos.
- Vigilancia y control de la evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias profesionales.
- Participación de las propias empresas en el proceso.
- Sistema de cualificaciones realista y validación de las titulaciones y las certificaciones.
- La designación e evaluadores debe hacerse entre profesionales altamente cualificados.

- **Costes/beneficios de un eventual reconocimiento de competencias de los trabajadores de su empresa y sector**

En cuanto a costes, no se ha generado debate en torno a este factor, aunque como se ha indicado anteriormente, pueden surgir costes derivados de la cesión de instalaciones para proceder a la evaluación de candidatos, pérdidas de horas de trabajo, etc.

Los beneficios se centran sobre todo en la localización de mano de obra cualificada necesaria para las empresas del sector, ya que actualmente tienen que buscar evidencias de dicha cualificación mediante mecanismos de selección de personal que a veces no suponen una garantía de acierto. De esta manera, un reconocimiento oficial de competencias profesionales puede suponer un factor determinante para satisfacer las necesidades de mano de obra.

ASPECTOS DE INTERES A RECOGER POR LOS COORDINADORES DE LAS CC.AA. QUE HAN PARTICIPADO EN EL PROYECTO ERA

Tal y como se ha podido percibir a lo largo de este informe, las conclusiones extraídas por parte de las personas de la Administración Regional que han actuado como coordinadores son muy positivas en relación todos los puntos del Proyecto. Brevemente podemos sintetizar las conclusiones de la siguiente manera:

- Colaboración entre los agentes implicados. Se ha trabajado estrechamente junto a los agentes sociales con alto nivel e entendimiento y colaboración.
- Formación recibida por evaluadores y orientadores: la formación recibida ha sido suficiente y enriquecedora, siendo luego transferida a la práctica del proceso ERA.
- En cuanto a la documentación derivada del proyecto, se considera que la elaboración

ha sido muy minuciosa y completa, con la salvedades realizadas por orientadores y evaluadores y que aparecen recogidas en este informe en los apartados correspondientes.

- Igualmente, los costes, beneficios, mecanismos de coordinación, impacto del proyecto, se recogen de forma implícita en los apartados anteriores. No obstante indicamos a continuación las conclusiones más relevantes extraídas de la preparación, seguimiento y evaluación del proceso.

El Proyecto ERA en Castilla-La Mancha, se incardinó en el seno del Consejo Regional de Formación Profesional, con el fin de dotarle de validez y credibilidad, implicando tanto a los Agentes Sociales como a la Administración Regional. Para ello el primer paso que se dio, fue crear una Comisión Regional de Seguimiento del Proyecto, donde están representados los Sindicatos, los Empresarios, la Consejería de Industria y la Consejería de Educación.

Esta Comisión Regional de Seguimiento, tuvo como primera labor seleccionar a un orientador y cinco evaluadores, por cada una de las Familias Profesionales que teníamos adjudicadas.

La labor de los Orientadores ha sido, principalmente, informar a los candidatos, analizar su trayectoria profesional y prepararles para el proceso ERA.

La labor de los Evaluadores ha consistido, principalmente, en programar el proceso de Evaluación, realizar el proceso y tomar la decisión sobre el resultado de la evaluación de la competencia.

Una vez seleccionados los candidatos, se incluyeron en la Comisión Regional los dos orientadores y un evaluador de cada Familia Profesional, con el fin de enriquecer esta Comisión y que el seguimiento fuera real, con aportaciones de las personas implicadas.

La Comisión Regional de Seguimiento seleccionó a expertos formativos y tecnológicos que pudieran formar parte de los grupos para la elaboración de las Guías de Evidencia de las Competencias Profesionales. De nuestra Comunidad Autónoma han sido seleccionados tres expertos formativos, para las Familias Profesionales de Cocina, Bar y Edificación y un experto tecnológico para Climatización.

El objetivo fijado por esta Comisión fue organizar el proceso de selección de 20 candidatos aproximadamente por cada una de las Familias Profesionales y para ello la Comisión de Seguimiento ha celebrado reuniones en todas las provincias de nuestra Comunidad con posibles candidatos en desempleo y activos, previamente seleccionados por el SEPECAM y por los Agentes Sociales.

Una vez realizada la fase de orientación e información de los candidatos a lo largo del mes de octubre, se realizó una primera selección para la posterior evaluación que se ha desarrollado durante el mes de noviembre. La orientación se ha realizado en centros docentes y la evaluación posterior en centros docentes igualmente, centros homologados por la Consejería de Industria y Trabajo y en empresas colaboradoras.

El resumen de resultados es el siguiente:

ELECTRICIDAD/ELECTRÓNICA

Provincias	Seleccionados	Evaluados	Título	Certificado
Albacete	11	10	10	0
Ciudad Real	4	4	3	1
Cuenca	4	3	3	0
Guadaljara	3	2	2	0
Toledo	1	1	0	1
Total	**23**	**20**	**28**	**2**

IMAGEN PERSONAL

Provincias	Seleccionados	Evaluados	Título	Certificado
Albacete	10	10	8	2
Ciudad Real	12	12	10	2
Cuenca	3	3	3	0
Guadaljara	0	0	0	0
Toledo	2	2	1	1
Total	**27**	**27**	**22**	**5**

Los candidatos se distribuyen en un 50% entre desempleados y trabajadores activos. La distribución geográfica ha sido bastante homogénea en la familia profesional de electricidad / electrónica, no así en la familia de imagen personal, donde la mayoría de los candidatos se localizan en Albacete y Ciudad Real.

En la familia profesional de electricidad / electrónica la evaluación se hizo en tres sesiones: una entrevista profesional, otra de prácticas en taller y otra de documentación técnica.

En la familia profesional de imagen personal se realizó en una única sesión toda la evaluación. Hay que destacar que, según la opinión de evaluadores y orientadores, la evaluación en esta familia profesional ha resultado mucho más sencilla que en el caso de electricidad / electrónica, debido al elevado número de bloques de competencia a evaluar.

TRASCENDENCIA DEL PROYECTO EN CASTILLA-LA MANCHA Y CONCLUSIONES MÁS IMPORTANTES

El proyecto ha resultado en general muy positivo en nuestra Comunidad Autónoma y ha supuesto una importante experiencia de cara a la futura acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o aprendizajes o formales por trabajadores y desempleados de Castilla-La Mancha que no han tenido la oportunidad de acceder a una formación reglada a lo largo de su vida, lo que les permitirá una mayor inserción y movilidad laboral.

En la reunión final mantenida el día 5 de diciembre con todos los evaluadores, orientadores, responsables de la Consejería de Educación y de la Consejería de Industria y Trabajo, U.G.T, CC.OO. y CECAM, se puso de manifiesto el éxito del proyecto, pese a la incertidumbre existente en sus comienzos, dada la novedad que supone este proceso de acreditación y reconocimiento de competencias profesionales, mostrando todos un gran entusiasmo de cara al futuro.

Algunas conclusiones que se han extraído del proceso son las siguientes:

1. Importancia de la Orientación en todas las fases del proceso y, sobre todo, en caso de evaluación negativa, indicando a los candidatos cuáles son los complementos de formación precisos para alcanzar las capacidades que no se consideran alcanzadas.
2. Falta de formación respecto al sistema de cualificaciones y competencias profesionales entre los colectivos interesados.
3. Formación a los orientadores sobre aspectos más relevantes del cuestionario de autoevaluación y resto de documentos, elaboración de un glosario de términos técnicos que acompañe a cada referente de competencia y apoyo técnico continuo de los evaluadores a los orientadores. En este sentido se manifestó la necesidad de que un evaluador acompañe al orientador en la fase de información y orientación, ya que este último desconoce la terminología y el contenido de cada uno de los bloques que van a ser objeto de evaluación. Se considera que el trabajo de orientador y evaluador es complementario en todo el proceso. Además, se considera que resultaría muy beneficiosa la presencia de un evaluador en la primera fase por la confianza que inspira a los candidatos la relación con un técnico que domina el argot propio de su ámbito profesional.
4. Importancia de la difusión entre colectivos potencialmente interesados por parte de todos los agentes implicados. Los candidatos que han participado en el proyecto se han mostrado muy interesados en el mismo, por lo que esperan que se establezca con carácter general en un futuro.
5. Se considera fundamental la regulación legal del proceso de evaluación y acreditación de competencias profesionales a través de la experiencia laboral y de aprendizajes no formales, regulación que debería facilitar la facilidad para que los trabajadores en activo puedan ausentarse de su puesto de trabajo para asistir a las fases de orientación y evaluación, problema que se ha detectado en este proyecto experimental.

6. Igualmente se afirma que se trata de un proceso de evaluación integrado por tres elementos fundamentales: evidencia del desempeño, evidencias anteriores y evidencias de conocimiento. De ellas, la primera es la que mayor peso específico tiene y ha de ser realizada en el propio puesto de trabajo, encontrando algunas dificultades para ello, bien por el propio trabajador, bien por el empresario. Se insiste en la necesidad de que se regule y difunda el procedimiento y que los agentes sociales potencien acuerdos que salven estos obstáculos.
7. Se destaca la gran compenetración y trabajo de equipo de todos los agentes implicados en el proceso, lo que da pie a grandes esperanzas de una buena aplicación práctica en el futuro. Es un primer paso que ha fraguado muy bien entre agentes sociales y Administración educativa y laboral.

En conclusión, se afirma unánimemente que se ha abierto una vía muy importante en la región, siendo necesario articular un sistema legal de evaluación y acreditación de competencias profesionales que contemple los recursos necesarios para llevarlos a buen fin. Se han generado grandes expectativas y hay que dar satisfacción a las necesidades de trabajadores y desempleados de nuestra Comunidad Autónoma que han manifestado su total predisposición a la participación de cara a la mejora de su inserción laboral y/o movilidad profesional.

PROYECTO ERA 03

INFORMES DE VALORACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

INFORME DE VALORACIÓN DEL PROYECTO ERA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE NAVARRA

Coordinador del proyecto ERA en Navarra: JAVIER BAIGORRI LÓPEZ

Instituto Navarro de las Cualificaciones

Dirección General de Enseñanzas Escolares y Profesionales

Gobierno de Navarra

INTRODUCCIÓN

El referente europeo

En los últimos quince años, y con especial intensidad en la última década, diversos países europeos han desarrollado disposiciones normativas y metodologías dirigidas al establecimiento de procedimientos de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas por las personas a través de su experiencia laboral y de otros procedimientos no formales e informales de adquisición.

En este sentido, se puede citar a Francia como uno de los países de referencia, ya que tomó este tipo de iniciativas desde 1985, adoptando decisiones legislativas de gran trascendencia en el año 1991, dirigidas al reconocimiento de la experiencia profesional, y en fechas tan recientes como enero de 2002, en que se aprobó la Ley de Modernización Social que da impulso y soporte al actual sistema de validación de la experiencia (VAE) que amplía las posibilidades de acceso a los procedimientos de validación y el espectro de titulaciones que se pueden alcanzar a través de estos procedimientos.

Asimismo, se puede señalar un grupo de países en los que se contemplan procedimientos de evaluación y acreditación de la experiencia bastante desarrollados, entre los que destacan el Reino Unido, Irlanda, Holanda y los países escandinavos, principalmente Finlandia y Noruega.

Aunque las metodologías que se aplican en los diversos países no son plenamente coincidentes, existen una serie de elementos comunes que podrían apoyar la consecución de los objetivos planteados por los Ministros de Educación de la Unión Europea en noviembre de 2002, recogidos en la denominada "Declaración de Copenhague", entre los que se encuentran los siguientes:

- Investigar cómo se pueden impulsar la transparencia, la comparabilidad, la transferibilidad y el reconocimiento de competencias, desarrollando niveles de referencia, principios comunes de certificación y medidas comunes, incluyendo un sistema de transferencia de créditos en la formación profesional.
- Incrementar el apoyo al desarrollo de competencias y cualificaciones a nivel sectorial, reforzando la cooperación y la coordinación especialmente a través de la implicación de los agentes sociales.
- Desarrollar una serie de principios comunes relativos a la validación de los aprendizajes no formales e informales con la finalidad de asegurar una mayor compatibilidad entre los enfoques adoptados en países diferentes en los diferentes niveles.

En consecuencia, dentro del ámbito de la Unión Europea, por no mencionar otros países, existen procedimientos de evaluación y acreditación de la experiencia, al mismo tiempo que se constata un importante impulso institucional hacia estas iniciativas tendentes a promover la cualificación de los trabajadores, a dar respuesta a las necesidades del sistema productivo y a facilitar la movilidad de los trabajadores en el ámbito de la Unión Europea.

Antecedentes

En España, la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, de julio de 2002, estableció un nuevo marco normativo entre cuyas principales novedades incluía, en su artículo 3, el objetivo de evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional, cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición.

Asimismo, el artículo 8 señala que el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales es el referente para los procesos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales, así como la posibilidad de acceder a una acreditación parcial de la competencia de carácter acumulable, con la finalidad, en su caso, de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título de formación profesional o certificado de profesionalidad. La competencia para fijar los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias corresponde al Gobierno previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional.

En lo que respecta a Navarra, en relación a la evaluación de competencias adquiridas a través de la práctica profesional y de otros procedimientos no formales e informales de adquisición, se contaba con la experiencia de haber participado activamente, entre noviembre de 2001 y noviembre de 2003, en un proyecto transnacional denominado "e.pro-compétences", de Evaluación Europea de las Competencias Profesionales. Este proyecto, enmarcado en las acciones innovadoras financiadas por el Fondo Social Europeo, se desarrolló con participación de entidades de Francia, Italia y España, y tenía como finalidad primordial el diseño de una metodología experimental para la evaluación de las competencias adquiridas por los trabajadores a través de su experiencia, con el desarrollo de una herramienta informática que facilitase la accesibilidad de las personas interesadas en ver reconocida su competencia a estos procedimientos de evaluación.

La participación del Departamento de Educación, a través del Instituto Navarro de las Cualificaciones, tanto en el proyecto "e.pro-compétences" como, posteriormente, en el proyecto ERA, ha sido consistente con los objetivos señalados en el Plan navarro para el Desarrollo de la Formación Profesional que contempla, en el Programa 5, la puesta en marcha de un sistema de acreditación de la competencia, entre cuyos resultados se perseguía el desarrollo de una metodología experimental para la evaluación de la competencia profesional de los trabajadores.

En los subsiguientes apartados de esta Memoria, se plasmarán los inicios del proyecto y su organización, el diseño experimental del mismo en el Estado y en Navarra, las fases del proyecto, y su desarrollo y resultados en nuestra Comunidad.

1. LOS INICIOS DEL PROYECTO

En la introducción de esta Memoria se ha recogido una breve panorámica sobre la situación, en la Unión Europea, de los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia profesional y de otros procedimientos no formales e informales de adquisición, así como los objetivos en este campo señalados por la propia Unión y recogidos por la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, en el ámbito estatal, y por el Plan Navarro para el desarrollo de la Formación Profesional, en el autonómico.

Este marco general fundamenta de manera sólida la iniciativa refrendada por el Consejo General de la Formación Profesional, órgano de asesoramiento al Gobierno en materia de formación profesional integrado por representantes de las Administraciones públicas y de las principales organizaciones empresariales y sindicales, de impulsar el desarrollo del Proyecto ERA, de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas.

Así, en el mes de marzo de 2003, y en el marco de la Jornada Europea sobre Evaluación y Reconocimiento de Cualificaciones Profesionales, el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes da a conocer la puesta en marcha del proyecto ERA, que será coordinado en el ámbito estatal por la Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa, con la colaboración del Instituto Nacional de las Cualificaciones y del Instituto Nacional de Empleo. En este acto, se propone a las Comunidades Autónomas interesadas la cooperación en el desarrollo del proyecto.

En Navarra, el Consejo Navarro de la Formación Profesional apoya la participación de nuestra Comunidad en el proyecto, al tiempo que los representantes del Departamento de Trabajo, y de las organizaciones empresariales y sindicales en dicho Consejo, se comprometen a participar de forma activa en el desarrollo del mismo.

El Ministerio de Educación, Cultura y Deportes adopta la decisión de que Navarra sea una de las siete comunidades autónomas, junto a Andalucía, Castilla – La Mancha, Galicia, Murcia, País Vasco y Valencia, que tomen parte en este proyecto experimental, cuya coordinación en nuestra Comunidad recae en el Instituto Navarro de las Cualificaciones, dependiente del Servicio de Formación Profesional del Departamento de Educación.

2. EL DISEÑO EXPERIMENTAL

El objetivo del proyecto ERA planteaba experimentar y poner a punto una metodología para la evaluación, el reconocimiento y la acreditación de la experiencia adquirida por los trabajadores a través de la práctica laboral y de otras vías no formales e informales de adquisición. En consecuencia, los destinatarios del Proyecto eran aquellas personas que poseían competencias profesionales no acreditadas oficialmente pero contaban con una experiencia profesional que podían acreditar documentalmente.

2.1 La organización del proyecto

El esquema organizativo para la coordinación, desarrollo y seguimiento del proyecto propuesto por la administración del estado era el siguiente:

Ámbito estatal:

- Grupo técnico del proyecto ERA.
- Grupo técnico de definición de guías de autoevaluación y evidencias.
- Grupo de seguimiento del Consejo General de la Formación Profesional.

Ámbito autonómico:

- Grupo técnico ERA:
  - Coordinador.

- Equipo de Gestión.
- Orientadores (1/sector).
- Evaluadores (1/5 candidatos).

En el ámbito estatal, el grupo técnico del proyecto ERA estaba integrado por técnicos de la Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa, del Instituto Nacional de las Cualificaciones y del Instituto Nacional de Empleo, siendo su misión la coordinación y el apoyo tanto a los grupos técnicos de definición de guías como a la formación de orientadores y evaluadores de las comunidades autónomas.

Por su parte, los grupos técnicos de definición de guías estaban integrados, además de por los técnicos antes mencionados, por expertos profesionales y docentes de las familias profesionales que iban a ser objeto de experimentación en el proceso de evaluación de la competencia. Estos grupos tuvieron como misión la elaboración de dos documentos de gran importancia:

- Guía-cuestionario de autoevaluación del candidato. El propósito de este documento es ayudar, tanto al candidato como al orientador, a reflexionar, organizar y sistematizar las competencias adquiridas en relación con las que van a ser objeto de evaluación, de manera que se pueda hacer una valoración inicial de si el candidato está o no en situación de superar la evaluación.
- Guía de evidencias de la competencia. Es el documento de apoyo a los evaluadores mediante el cual éstos pueden valorar las evidencias de competencia aportadas por el candidato con objeto de emitir el correspondiente juicio de competencia.

El proyecto estatal incluía en su experimentación la evaluación de Unidades de Competencia correspondientes a Títulos de Formación Profesional Reglada y a Certificados de Profesionalidad de la Formación Profesional Ocupacional, que fuesen afines entre sí. Las unidades de competencia objeto de experimentación correspondieron a las siguientes familias profesionales:

F. P. Ocupacional	F. P. Reglada
Agricultura	Actividades Agrarias
Automoción	Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados
Edificación y Obras Públicas	Edificación y Obra Civil
Edificación y Obras Públicas	Mantenimiento y Servicios a la Producción
Montaje e Instalaciones	Electricidad–Electrónica
Servicios a la Comunidad y Personales	Servicios Socioculturales y a la Comunidad
Servicios Sociales y Personales	Imagen Personal
Turismo y Hostelería	Hostelería y Turismo

En Navarra se realizó la experiencia en dos familias profesionales que incluían cinco unidades de competencia:

FAMILIA PROFESIONAL	UNIDAD DE COMPETENCIA
Actividades agrarias / Agraria.	- Mantener jardines (CP de Jardinero). - Realizar labores de conservación y mejora de jardines (T. en Jardinería).
Servicios socioculturales y a la comunidad / Servicios a la comunidad y personales.	- Realizar la limpieza del hogar (CP de Auxiliar de ayuda a domicilio). - Asegurar la higiene personal (CP de Auxiliar de ayuda a domicilio). - Desarrollar las actividades relacionadas con la gestión y funcionamiento de la unidad convivencial (T. en Atención Sociosanitaria).

En nuestra Comunidad, el proyecto quedó regulado mediante la Orden Foral 329/2003, de 24 de junio. Además, se consideró que a las personas cuya competencia fuese acreditada como consecuencia de su participación en este proyecto habría que brindarles la oportunidad de completar su formación de manera que pudiesen optar, en caso de evaluación positiva, a los correspondientes títulos oficiales de formación profesional.

Por ello, se aprobó otra Orden Foral (O.F. 328/2003, de 24 de junio) en la que se recogía una oferta formativa adaptada dirigida a trabajadores con experiencia, de manera que, al amparo del Real Decreto 942/2003, de 18 julio, que regula las pruebas para la obtención de los títulos de Técnico y Técnico Superior, este proceso formativo pudiese culminar con la obtención de los títulos correspondientes, en este caso, los de Técnico en Atención Sociosanitaria y Técnico en Jardinería.

2.2 El equipo del proyecto

Como se ha citado anteriormente, el Instituto Navarro de las Cualificaciones, adscrito al Servicio de Formación Profesional, tuvo la responsabilidad de impulsar y coordinar el proyecto en Navarra. Sin embargo, el grupo que llevó adelante esta experiencia tuvo integrantes de diversos ámbitos, fruto del compromiso del Consejo Navarro de la Formación Profesional en participar en esta experiencia.

La composición del equipo fue la siguiente:

Gestión y coordinación

- Javier Baigorri López, Director del Instituto Navarro de las Cualificaciones, coordinador y responsable del proyecto en Navarra.

- Esther Monterrubio Ariznabarreta, asesora técnica docente, responsable del área de formación del Instituto Navarro de las Cualificaciones.
- Patxi Martínez Cía, asesor técnico docente, responsable del área de cualificaciones del Instituto Navarro de las Cualificaciones.

Orientadoras:

- Delia Oiz Ibarrola, del Servicio Navarro de Empleo.
- Mª José Blasco Guerelo, del Servicio de Formación de UGT.
- Pili Ruiz Cobo, de FOREM - CC.OO.

Evaluadores

- Natalia Pérez Martínez, profesional trabajadora familiar, presidenta de la Asociación de Trabajadoras Familiares de Navarra.
- Miguel Platero Alda, profesor de Intervención sociocomunitaria del I.E.S. "Adaptación Social", de Pamplona.
- Ricardo Guerra Azcona, profesional de jardinería, en ejercicio en el Ayuntamiento del Valle de Egüés.
- Jesús Ureta Prado, Jefe del departamento de Jardinería del I.E.S. "Agroforestal" de Pamplona.

En este punto hay que señalar que Miguel Platero Alda y Jesús Ureta Prado formaron parte de los grupos nacionales de expertos que elaboraron los documentos básicos de este proyecto, es decir, la Guía de autoevaluación del candidato y la Guía de evidencias de competencia, dentro de sus respectivas familias profesionales.

Además de las reuniones de formación que se celebraron en Madrid, en la que participaron orientadoras, evaluadores y técnicos del Instituto, todos los componentes mantuvieron frecuentes encuentros a lo largo del proceso, con objeto de que estuviesen al tanto del mismo y hubiese una comunicación fluida entre el equipo de orientación y el de evaluación, aspecto que se consideró fundamental para garantizar el buen desarrollo del proyecto.

El calendario de actividades desarrolladas en 2003 por el grupo técnico, con una breve descripción de las mismas, se recoge en la siguiente tabla:

Participantes	Fecha	Actividad
Grupo Técnico	2 de julio	Planificación calendario del proyecto
Grupo Técnico	3 de julio	Sesiones informativas con los candidatos de ambas profesiones
Grupo Técnico	8 de septiembre	Planificación de la selección de aspirantes y fase de orientación
Grupo Técnico	9 de septiembre	Selección de candidatos
Equipo de orientación	2-3 de octubre	Unificación de criterios de explotación de las guías de autoevaluación
Equipo de orientación	7 de octubre	Información a los candidatos de jardinería sobre la fase de orientación. Planificación de entrevistas de orientación.
Equipo de orientación	8 de octubre	Información a los candidatos de auxiliar de ayuda a domicilio sobre la fase de orientación. Planificación de entrevistas de orientación.
Equipo de orientación	24 de octubre	Seguimiento de la fase de orientación
Grupo Técnico	30 de octubre	Valoración de la fase de orientación. Transmisión de información de orientadoras a evaluadores.
Equipo de evaluación	12 de noviembre	Seguimiento proceso evaluación de candidatos de auxiliar de ayuda a domicilio
Equipo de evaluación	18 de noviembre	Seguimiento proceso evaluación de candidatos de jardinería
Grupo Técnico	28 de noviembre	Valoración de la fase de evaluación y del conjunto del proyecto

3. DESARROLLO DEL PROYECTO ERA EN NAVARRA

A lo largo del desarrollo del proyecto se pueden establecer cuatro etapas o fases perfectamente diferenciadas: difusión del proyecto, selección de candidatos, orientación y evaluación.

3.1 Fase de difusión

Considerando la novedad y gran interés que encerraba un proyecto de evaluación y acreditación de la competencia, en nuestra Comunidad se puso especial interés en realizar un amplio proceso de difusión de esta experiencia.

Así, en el mes de junio se publicó un folleto informativo, se realizaron anuncios en prensa y se enviaron diversas cartas a ayuntamientos, asociaciones profesionales, empresas, etc., en las que están empleados los trabajadores que pudieran estar interesados en la oferta. Fruto

de esta fase informativa, se registró una preinscripción de más de 350 personas para Atención Sociosanitaria y más de 80 para Jardinería.

El 3 de julio se celebraron reuniones informativas en los I.E.S. "Agroforestal" y "Adaptación Social", como centros de referencia de las profesiones implicadas, con las personas que se habían manifestado interesadas. El objetivo de las mismas era informar de forma somera sobre el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como explicar el propósito del Proyecto ERA, las condiciones de participación en el mismo y los requisitos básicos para poder aspirar a ser candidato en dicho proyecto.

El volumen de personas que hubo que atender en estas reuniones informativas previas, obligó a celebrar seis sesiones, cuatro para Atención Sociosanitaria (Auxiliar de ayuda a domicilio) y dos para Jardinería.

En el proceso de información, se comunica a los asistentes que el único criterio de selección que se utilizaría para admitir a los aspirantes sería la antigüedad acreditada en las profesiones que se han definido dentro del proyecto para nuestra Comunidad.

Una vez finalizada la fase de información, se realizó un proceso de preinscripción, dando tiempo a los inscritos para recopilar, durante los meses de julio y agosto, la documentación acreditativa de su experiencia en estas profesiones.

3.2 Fase de selección

Aunque en las reuniones informativas previas se había contabilizado un elevado número de asistentes, una vez formalizada la inscripción en firme, en la primera semana de septiembre, se recogieron definitivamente 179 solicitudes para participar en la evaluación de Atención sociosanitaria y 52 para Jardinería. Parece obvio que, al comprobar el elevado número de personas interesadas y conociendo el criterio de selección, se produjo un fenómeno de autoexclusión entre los propios aspirantes.

Para el proceso de selección se estudió la documentación aportada por los solicitantes, especialmente el Certificado de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social y los certificados de empresa, imprescindibles para matizar y validar la correspondencia entre el tiempo cotizado y las características del desempeño profesional efectuado en el puesto de trabajo.

El proceso de selección se llevó a cabo entre los días 8 y 9 de septiembre, con la participación de los componentes del grupo técnico del proyecto en Navarra. Dado el interés suscitado por el proyecto, y aunque en principio se había considerado admitir a 20 participantes de cada especialidad, se optó finalmente por admitir a 22 candidatos para su participación en el proyecto experimental.

Todos los candidatos admitidos para la evaluación de atención domiciliaria superaban los doce años de experiencia, en tanto que los aspirantes de jardinería acreditaron un mínimo de diez años de experiencia.

3.3 Fase de orientación

El desarrollo del proyecto propiamente dicho se iniciaba con una primera fase de orientación, de importancia crucial. Los objetivos de esta etapa eran fundamentalmente dos: ayudar al candidato a hacer evidentes sus competencias y dilucidar si el candidato estaba en condiciones de pasar con ciertas garantías a la fase de evaluación.

Los días 2 y 3 de octubre se mantuvieron reuniones entre técnicos del Instituto Navarro de las Cualificaciones y las orientadoras para concretar el desarrollo del proceso de orientación.

El día 7 de octubre, en el I.E.S. "Agroforestal", se hizo una presentación conjunta de la fase de orientación a las personas admitidas en jardinería y el 8 se hizo con las admitidas para la evaluación como auxiliar de ayuda a domicilio, en el I.E.S. "Adaptación Social". En estas reuniones se informó a los candidatos sobre el desarrollo de la fase de orientación y se concertaron las citas individuales para el inicio del proceso.

Para conseguir los objetivos previstos para esta fase, las orientadoras habían de realizar una serie de actividades con los candidatos: Conocer al candidato. Para lo cual debía hacer una recopilación de sus aprendizajes previos y de su experiencia laboral, así como indagar sobre sus motivaciones para participar en el proyecto y sobre sus aspiraciones.

- Ayudar a la autoevaluación del candidato. Con esta finalidad, la orientadora trabaja con cada aspirante la Guía de autoevaluación, herramienta que permite estimar si la persona está en condiciones de pasar a la fase de evaluación con ciertas garantías de éxito.
- Tomar la decisión sobre la continuidad en el proceso. La orientadora, a la vista de los resultados de la Guía de autoevaluación y de sus conversaciones con cada aspirante, decide si éste está en situación de progresar a la fase de evaluación. Es deseable que sea una decisión conjunta y aceptada por el candidato que, en caso de no ser propuesto para la siguiente fase, debe firmar un documento de conformidad a la renuncia para continuar en el proceso. En esta situación la orientadora informa al candidato sobre la formación complementaria que éste requeriría.
- Ayudar al candidato a preparar la fase de evaluación. Una vez decidida la continuidad del aspirante en el proyecto, la orientadora aconseja y ayuda a cada candidato a elaborar su dossier individual de competencias, herramienta fundamental para que el candidato acredite sus competencias en la fase de evaluación.

En esta fase se determinó la interrupción del proceso para cuatro de los aspirantes en la especialidad de ayuda a domicilio. Esta decisión supuso una fuerte decepción para las personas afectadas, aunque en todo momento se les puso de manifiesto que su exclusión se debía a que la experiencia acreditada, aun estando plenamente identificada en el campo de la atención sociosanitaria, no coincidía exactamente con las competencias recogidas en la unidades de competencia objeto de evaluación en este proyecto, por lo que se consideraba que sus expectativas para superar la fase de evaluación eran reducidas. A título anecdótico, por un defecto formal –no se recogió la firma del candidato admitiendo la interrupción del proceso– una de estas cuatro personas fue admitida a participar en la fase de evaluación, aunque posteriormente abandonó, *motu propio*, durante la misma.

No se decidió ninguna interrupción en el caso de los candidatos de Jardinería, aunque hubo un aspirante que desistió de iniciar siquiera el proceso de orientación.

3.4 Fase de evaluación

En la propuesta presentada por el Ministerio de Educación para el desarrollo del proyecto, se había sugerido designar un evaluador por cada cinco candidatos. No obstante, en Navarra se consideró que, siendo la primera experiencia de este tipo, sería más conveniente que los evaluadores actuaran conjuntamente con cada candidato, de manera que se garantizase la homogeneidad de criterios de evaluación y que el trabajo conjunto de los evaluadores permitiese hacer una mejor "evaluación de la evaluación". Dado que se trataba de una experiencia piloto, no hubo inconveniente en aplicar este diseño e incluso aplicar variantes, tal como se hizo en el caso de las auxiliares de ayuda a domicilio, en el que los evaluadores actuaron alternativamente como evaluador y como observador de la evaluación, respectivamente, para depurar en lo posible el proceso a lo largo de su propio desarrollo.

El 30 de octubre se celebra una reunión conjunta de todos los miembros del grupo técnico ERA, con objeto de realizar una valoración del desarrollo del proyecto hasta la fecha. Las orientadoras exponen y valoran el desarrollo de la fase de orientación y transmiten a los evaluadores la información y documentación recogida en dicha fase, así como aquellas informaciones que consideran relevantes respecto a los candidatos que van a entrar a la fase de evaluación.

A su vez, los evaluadores exponen la planificación efectuada en referencia al calendario de intervenciones y al diseño de las entrevistas y de las pruebas de simulación que van a proponer a los candidatos que han sido admitidos a la fase de evaluación.

Durante el mes de noviembre se desarrolla la fase evaluación. En todos los casos hay un mínimo de dos intervenciones de los candidatos ante los evaluadores: una para la entrevista profesional y otra para la realización de la simulación correspondiente. En todos los casos, los evaluadores informan previamente a los candidatos de cómo se van a desarrollar los procesos de evaluación.

Como se ha mencionado, dos fueron los instrumentos primordiales empleados durante la fase de evaluación: la entrevista profesional y la simulación.

En la entrevista, los evaluadores y el candidato mantenían una conversación profesional basándose, fundamentalmente, en las evidencias recogidas por el candidato en su dossier individual de competencias. Esta conversación permitía a los evaluadores contrastar la información recogida en dicho dossier.

Por otra parte, se realizaron pruebas de simulación de la práctica profesional en la que los aspirantes hacían demostración de determinadas destrezas prácticas, complementando de esta manera la información requerida por los evaluadores para que éstos pudieran emitir su juicio de evaluación.

A este respecto hay que mencionar que las simulaciones referentes a Jardinería estuvieron más condicionadas por factores meteorológicos, por lo que hubo que realizar los ajustes necesarios para cumplir con los calendarios previstos.

Con respecto a la fase de evaluación, los resultados finales del proyecto en cuanto a personas que han sido consideradas competentes en todas las unidades objeto de evaluación, son los siguientes:

- En el campo profesional de la Atención Sociosanitaria: 18
- En el campo profesional de la Jardinería: 21

La relación nominal de estos candidatos se recoge en el anexo I de esta Memoria.

4. VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Una vez que hubo finalizado la etapa de evaluación de candidatos, se realizó una nueva reunión plenaria de los componentes del grupo técnico en nuestra Comunidad con objeto de realizar una valoración conjunta sobre el diseño y el desarrollo del proyecto. Aunque en el anexo II se recogen las respuestas a los cuestionarios sistemáticos propuestos por el Ministerio de Educación para recoger las opiniones de todos los actores implicados en el proyecto, a continuación se desglosan, de forma genérica, las valoraciones efectuadas por los distintos grupos implicados.

4.1 Valoración de los candidatos

Los verdaderos protagonistas del proyecto y destinatarios del mismo hacen referencia a dos partes claramente diferenciadas a lo largo del mismo. Una fase inicial en la que, a pesar de reconocer en general que la información que se les proporcionó fue clara y suficiente, se vieron un poco desorientados por la novedad del proyecto y por la rapidez de su desarrollo. Posteriormente, con el inicio de la fase de orientación, se centran mucho más en el proyecto y el contacto con las orientadoras les sitúa de forma mucho más precisa en el mismo, al tiempo que, dentro de lo posible, les tranquiliza de cara a la fase de evaluación posterior.

Una vez finalizado todo el proceso, los candidatos manifiestan que lo más dificultoso del mismo ha sido recopilar todas las evidencias que eran necesarias para integrar el dossier individual de competencias. El origen de estos problemas ha sido diverso: dificultades para contactar con antiguas empresas, empresas desaparecidas, dificultad para acreditar los contenidos de actividades de formación, etc. Asimismo, indicaron que hubieran preferido que el proceso se desarrollara de una forma más pausada.

No obstante, muestran una satisfacción bastante general, ya que la participación en el proyecto les puede permitir, según sus propias palabras, conseguir el reconocimiento social de la profesión, obtener una satisfacción y realización personal, ampliar sus perspectivas de formación y de mejora de la competencia profesional y contar con una acreditación oficial de sus competencias, entre otros aspectos.

4.2 Valoración del equipo de orientación

El equipo de orientación hace una valoración general muy positiva, por cuanto se han conseguido los objetivos planteados en los plazos previstos. Estiman que la Guía de autoevaluación del candidato, documento de primordial importancia para la fase de orientación, es un instrumento de gran utilidad, aunque en determinados casos su explotación es algo dificultosa, especialmente para los candidatos. Por ello, estiman que en el caso de cualificaciones complejas, sería conveniente que se contara con el apoyo de un experto profesional en la correspondiente cualificación.

Asimismo, manifiestan que esta fase del proceso es fundamental, por lo que es de primordial importancia que cuente con el tiempo suficiente para ser desarrollado con la tranquilidad necesaria.

En cuanto a su relación con los candidatos, indican que ésta ha sido muy buena en general, desarrollando su actividad en un clima de confianza con los mismos.

En lo que se refiere a los aspectos conflictivos, señalan la dificultad que han encontrado los candidatos para la recopilación de documentos acreditativos de su experiencia y la escasa implicación de las empresas por relatar su trayectoria profesional de forma detallada. También se entiende como elemento de distorsión el hecho de que, por la limitación geográfica de la experiencia en nuestra Comunidad, se ha producido una transmisión de información entre los candidatos que ha resultado en una cierta homogeneización de documentos y actitudes en la fase de orientación.

4.3 Valoración del equipo de evaluación

Como ya se ha comentado anteriormente, en el proyecto han actuado dos evaluadores por familia profesional que han intervenido conjuntamente en la evaluación de cada candidato.

El primer aspecto sobre el que llaman la atención es el dossier de competencia. Consideran que este instrumento, que debería tener una gran relevancia en el proceso de evaluación, ha quedado devaluado porque no se ha conseguido elaborar de forma exhaustiva y personalizada. En este sentido, consideran que falta por hacer una gran labor de difusión de estos procesos de evaluación de la competencia entre las empresas, con objeto, según su opinión como evaluadores, de que los dossieres de competencias de los candidatos sean elaborados con el máximo nivel de detalle y personalización posible.

Estiman que la entrevista profesional es un elemento valiosísimo para la evaluación de los candidatos, que da una estimación muy buena del nivel de competencia de los mismos. En cuanto a la observación de la práctica profesional, señalan que sería ideal poder hacerla en el puesto real de trabajo de cada candidato, sobre todo para minimizar la influencia que un entorno ajeno pueda ejercer sobre el desempeño de los aspirantes.

Asimismo, consideran que debería quedar a criterio de los evaluadores la elección del tipo de práctica profesional que desean observar en cada candidato, con objeto de que sea lo más adecuada posible a las características del candidato en relación con la competencia objeto de evaluación (en este proyecto experimental de evaluación de la competencia el tipo de prácticas a observar había sido definido de antemano, teniendo el carácter de

prescriptivas para superar la fase de evaluación). En este sentido, plantean la posibilidad de que el candidato hiciera una propuesta de qué instrumento desearía utilizar para demostrar su competencia en aspectos concretos de su profesión.

Estiman que ha sido muy importante la coordinación que ha existido entre los equipos de orientación y evaluación de cara a una mejor planificación individual de la evaluación, aunque estiman que habría que simplificar y unificar la documentación que ambos grupos utilizan.

Finalmente, valoran de forma muy positiva la buena relación, buena disposición y sinceridad de los candidatos participantes en el proceso.

CUESTIONARIOS DESGLOSADOS DE VALORACIÓN DEL PROYECTO

I. ASPECTOS DE INTERÉS A RECOGER POR LOS ORIENTADORES QUE HAN PARTICIPADO EN EL PROYECTO ERA

1. Sensibilización: grado de información previa de los candidatos sobre el proyecto, actitudes, inquietudes, dudas, etc., que mostraron más frecuentemente los candidatos y utilidad de la Guía del candidato

Aunque se considera que la información de que disponían los candidatos sobre aspectos generales del proyecto fue suficiente, se constató la dificultad de transmitir con cierto detalle el propio concepto de unidad de competencia y los contenidos de las que eran objeto del proyecto. Es decir, la "jerga" propia del sistema (unidad de competencia, realizaciones, etc.) resulta difícil de comprender en ocasiones para los candidatos. Asimismo, las dudas más planteadas se refieren al tipo de pruebas que han de afrontar en la fase de evaluación.

En lo que se refiere a la actitud de los candidatos, se valora de forma muy positiva, ya que en todo momento han manifestado una actitud abierta, colaboradora y de franqueza ante el equipo de evaluadoras, favoreciendo el clima de confianza entre ambas partes.

La valoración que se hace de la Guía del candidato es que es un documento que el candidato, en general, no es muy capaz de explotar, ya que la información contenida en el mismo necesita una interpretación más detallada con apoyo de una persona (orientador – tutor) que le de carácter personal. Por tanto, se considera que, en su configuración actual, tiene un valor limitado como elemento informativo.

2. Entrevista inicial: dificultad de los candidatos para presentar por escrito su trayectoria profesional / formativa y principales dudas planteadas

Existe una coincidencia entre las componentes del equipo de orientación en que éste ha sido uno de los aspectos más dificultosos del proceso: la recogida de evidencias documentales de la experiencia previa. Las dificultades se puede observar desde dos perspectivas diferenciadas: la del candidato y la de las empresas/entidades que deben acreditar.

Desde el punto de vista de los candidatos la dificultad ha sido valorar qué tipo de elementos podían aportar para acreditar su competencia: certificaciones de estudios, cursos de formación, certificados de empresa, pruebas materiales de su desempeño profesional.

3. **Valoración inicial de la trayectoria de los candidatos y toma de decisiones (documentación de apoyo: utilidad y claridad de los Referentes de Competencia y demás instrumentos empleados para la valoración inicial y elaboración del dossier; suficiencia de la formación previa recibida en el proyecto ERA, necesidad de contar con el apoyo de otros profesionales, etc.).**

   Se constata plenamente la utilidad de los Referentes de Competencia y de los Cuestionarios de autoevaluación en este proceso. Son los elementos que realmente hacen al candidato consciente de las competencias que debe acreditar.

   No obstante, se coincide en apreciar la diferente dificultad e interpretación de las Guías en función de las diferentes cualificaciones. Por ello, se coincide en la necesidad de que, en determinadas cualificaciones más complejas, el trabajo del orientador/a cuente con el apoyo de un experto del campo profesional correspondiente, ya que la correcta interpretación de las unidades de competencia o de sus realizaciones, son determinantes a la hora de orientar adecuadamente al candidato en la elaboración de su dossier individual.

   Se valora como adecuada la formación inicial recibida para el desarrollo del proyecto y muy especialmente, el hecho de que se haya trabajado en la Comunidad en permanente coordinación entre todos los elementos implicados en el mismo.

4. **Elaboración del dossier de competencias: disponibilidad del dossier en el tiempo previsto: dificultad/facilidad para la recogida de las evidencias indirectas más idóneas.**

   Hay plena coincidencia en que el proceso de orientación debe desarrollarse de una manera más pausada. La elaboración del dossier, si se quiere que tenga una importancia relevante en el proceso, debe hacerse de forma concienzuda. No obstante, los candidatos fueron capaces de presentar la documentación en los plazos previstos, aunque, en algunos casos, la calidad de la documentación no era todo lo buena que cabría esperar. En este sentido, desde las empresas, las dificultades que se plantean son: dificultades en la personalización de las actividades (no se detallan las funciones o no se desglosan en términos de tiempo, o no concuerdan con lo que se constata en el certificado de vida laboral de la Seguridad Social, o se hacen certificados idénticos para todos los trabajadores modificando únicamente, en su caso, la antigüedad en la empresa) y en algunos casos, por avatares anteriores, imposibilidad material de acreditar experiencia (empresas desaparecidas o con las que se extinguió la relación laboral de forma poco amistosa). En determinados casos, se ha llegado al punto en que ha sido el propio trabajador quien ha redactado el certificado y la empresa se ha limitado a firmar su conformidad, lo cual, obviamente, resta credibilidad a esta acreditación.

Se considera que éste puede ser, en el futuro, uno de los puntos críticos del proceso, si se quiere dar el peso necesario al dossier individual de competencias.

Asimismo, manifiestan la opinión, y en esto coinciden con los evaluadores, de que hay una excesiva documentación a elaborar por su parte, considerando que el Informe de valoración inicial es el documento más valioso, mientras que el resto de documentos (Ficha resumen de sistematización de evidencias, Ficha de descripción sinóptica de actividades) no añaden mucho a lo anterior y además necesitan ser reelaborados y/o reinterpretados por los evaluadores con sus candidatos.

5. **Planificación de la evaluación: conveniencia de la participación del orientador en esta fase y coste/ beneficio del dossier de competencias para realizar una planificación individualizada de evaluación**

Se considera imprescindible la participación de las orientadoras en la planificación de la evaluación. Tal como se ha realizado en Navarra, se estima que es muy importante que haya una transmisión directa de información entre orientadores y evaluadores, ya que hay muchas informaciones, matices, apreciaciones personales sobre candidatos, etc., que son muy difíciles de transmitir únicamente a través de un informe escrito.

En lo referente a la relación coste/beneficio del dossier de competencias, ya se han mencionado antes dos aspectos: la dificultad de obtener certificaciones de las empresa elaboradas con detalle y la documentación reiterativa o que no aporta demasiado al posterior juicio de evaluación que realizan los orientadores.

6. **Valoración general: grado de consecución de objetivos, puntos fuertes y áreas de mejora, recomendaciones sobre la figura y el papel del orientador en el proceso de reconocimiento y acreditación de competencias**

En general la valoración es muy positiva. Se han conseguido todos los objetivos propuestos a todos los niveles, cuantitativa y cualitativamente.

Se considera que el papel del orientador es fundamental para explicar el sistema de acreditación a todos los posibles candidatos y para orientarles y acompañarles en el proceso previo a la evaluación.

Como se ha mencionado antes, se considera que, cuando se trate de cualificaciones más complejas, la función de acompañamiento para la elaboración del dossier de evidencias debería ser reforzada con la presencia de un experto de la cualificación correspondiente.

II. ASPECTOS DE INTERÉS A RECOGER POR LOS EVALUADORES QUE HAN PARTICIPADO EN EL PROYECTO ERA

1. **Referente de Competencia: claridad y aspectos del Referente que hayan planteado problemas de interpretación**

Se valora que el Referente de competencia es un instrumento que está claramente diseñado y constituye el eje de trabajo del evaluador, ya que permite fijar criterios de evaluación, disipar dudas y ayudar a diseñar la conversación profesional.

En algún caso se considera que puede resultar de difícil interpretación para un orientador que no sea experto en la materia, por lo que se considera que un evaluador o experto debe apoyar al orientador en la interpretación del referente de cualificaciones más complejas. Se considera que esta opción es mejor que simplificar el lenguaje del referente, ya que el lenguaje profesional – técnico puede definir con más precisión la competencia profesional.

2. **Dossier de Competencias: importancia de las evidencias indirectas en el juicio efectuado sobre la competencia del candidato, utilidad para el futuro y posibles modificaciones**

Se considera que la importancia del dossier ha sido más teórica que real. Se comparte la opinión manifestada por las orientadoras de que la calidad de los certificados de empresa, insuficientemente elaborados y detalladas, ha restado ha restado valor a uno de los elementos primordiales del dossier de competencias. En términos generales, se tiene la opinión de que este es el punto más crítico de todo el proceso y sobre el que hay que hacer un gran hincapié para mejorarlos para conseguir el peso que verdaderamente le corresponde.

En otro aspecto, son muy importantes para definir el perfil profesional del candidato y servir como referencia para la planificación de la fase de evaluación y, en especial, de la entrevista profesional.

Otro aspecto que se comenta es que, en buena parte, los evaluadores se ven en la necesidad de reinterpretar – reelaborar algunos de los informes de las orientadoras, por lo que se considera que habría que simplificar la documentación que han de elaborar los orientadores.

3. **Guía de Evidencias de la Competencia: aspectos que han resultado más útiles, importancia en la toma de decisión para la planificación de la evaluación y posibles modificaciones futuras**

Se considera como una herramienta básica para diferenciar lo esencial, lo necesario y lo superfluo. Ayuda a definir el tipo de evidencias que se deben buscar y a señalar los principios básicos para sistematizar el proceso de la evaluación.

Así mismo, contribuye decisivamente a configurar los contenidos de la entrevista profesional y de las pruebas de simulación.

4. **Planificación de la evaluación: desarrollo de la misma y utilidad de la guía de evidencias**

La planificación es imprescindible para organizar e individualizar el proceso de evaluación y a su vez, la Guía de evidencias de la competencia es imprescindible para la planificación.

En cuanto a aspectos concretos señalados para la planificación se han hecho las siguientes sugerencias:

- Simultanear la orientación con la evaluación. No es imprescindible que finalice la orientación de un grupo para comenzar con su evaluación. Facilita el trasvase de información entre orientadores y evaluadores y simplifica la planificación. Ello no

significa que el orientador intervenga en la fase de evaluación o el evaluador en la de orientación; se trata, más bien, de introducir el "proceso continuo"

- Realizar la evaluación completa de un candidato, con todas las pruebas que la integren, es preferible a simultanear a varios candidatos en una misma fase de evaluación.
- En cuanto al orden de las pruebas, hay opiniones discrepantes. Mientras que unos evaluadores consideran que la prueba de simulación puede ayudar al candidato a evidenciar competencias que no ha podido demostrar en la entrevista profesional, otros estiman que en la entrevista profesional se puede aclarar dudas sobre las observaciones realizadas en la simulación.

5. Métodos de evaluación: indicar los métodos más utilizados: observación en el puesto de trabajo, productos y logros anteriores, simulaciones, conversación profesional, dossier de competencias, otros

Los elementos más empleados en la evaluación han sido el dossier de competencias, la entrevista profesional y la simulación. Se considera, no obstante, que el dossier de competencias ha tenido una utilidad limitada, por los motivos que se han expuesto anteriormente.

Así mismo, se estima que la observación del desempeño profesional en el puesto de trabajo sería el método idóneo, aunque resultaría más costoso en tiempo y más dificultosa su planificación.

La entrevista profesional se entiende que es un instrumento muy valioso, que puede dar una idea muy certera de la competencia del candidato, así como la simulación, siendo la importancia relativa de ambas pruebas diferente en función del tipo de cualificación o competencia que se está evaluando. No obstante, en conjunto se considera que la entrevista profesional es el instrumento más valioso del proceso.

En el caso de Auxiliar de ayuda a domicilio se han incluido pruebas escritas referentes a un supuesto práctico y en el de Jardinería se ha realizado, en algún caso, más de una prueba de simulación para un mismo candidato.

6. Temas o aspectos que deberían añadirse al proceso de evaluación

Se sugiere que:

- El proceso de transmisión de información entre orientadores y evaluadores se haga de forma más sosegada, así como la propia fase de evaluación.
- Que el candidato pueda sugerir en la fase de orientación qué método de evaluación preferiría para que le sea evaluada determinada competencia y, en su caso, negociarlo con el evaluador durante la planificación de la evaluación.
- Que la evaluación de un candidato se haga por parte de un equipo de, al menos, dos evaluadores que actúan simultáneamente, preferiblemente un docente y un profesional de la empresa.

7. Temas o aspectos que se deberían eliminar

Se propone que, en lo posible, se eliminen las pruebas escritas como procedimiento de evaluación.

También se propone que no se definan pruebas prescriptivas (o para ser exactos, no una concreta) para la evaluación. Del estudio del dossier de competencias o de otras evidencias indirectas o directas y de la entrevista profesional, el evaluador puede juzgar con absoluto convencimiento que una persona es competente para el desempeño de una actividad que se ha señalado como prescriptiva. En todo caso, se estaría de acuerdo en que sea prescriptivo realizar una prueba de simulación (o la observación del desempeño en el puesto de trabajo) pero que sea el evaluador, en cada caso, quien decida qué tipo de prueba le resultaría más clarificadora de la competencia que el candidato debe evidenciar.

8. Parte del proceso de evaluación que ha resultado más útil

Se considera que los aspectos que más han contribuido a que la fase de evaluación se haya desarrollado de la mejor manera posible han sido los siguientes:

- La coordinación entre orientadoras y evaluadores.
- La planificación de la evaluación, incluyendo la entrevista previa con los candidatos que habían accedido a la fase de evaluación.
- La evaluación de cada candidato por parte de dos evaluadores que actúan simultáneamente: permite minimizar los aspectos de la conversación o de la observación que no se recogen, homogeneizar criterios y garantizar en mayor medida la imparcialidad.

9. Cambios para el futuro

A lo largo de los apartados anteriores ya se han mencionado una serie de aspectos que podrían incorporarse de cara al futuro.

Sólo se hace especial hincapié en la reordenación de los documentos que trabajan orientadores y evaluadores, unificándola para no duplicar trabajo y malgastar esfuerzos. Se trataría de utilizar, en lugar de cumplimentar la Ficha resumen de sistematización de evidencias y la Ficha de descripción sinóptica de actividades, un documento único que acordarían completar entre orientador y evaluador y cuya estructura podría corresponder a la propuesta que se incluye en el anexo III de esta Memoria.

Insistir de nuevo en que todo el proceso se debe realizar con más tiempo y que este sea adecuado a la complejidad de la competencia que se quiere evaluar.

III. ASPECTOS DE INTERES A RECOGER POR LAS EMPRESAS QUE HAN PARTICIPADO EN EL PROYECTO ERA

Debido a la muy limitada participación directa que las empresas han tenido en este proyecto, no se han recogido opiniones de las mismas, más allá del análisis general positivo que se ha hecho desde la Confederación de Empresas de Navarra y desde la propia participación de los profesionales evaluadores de empresa.

IV. ASPECTOS DE INTERÉS A RECOGER POR LOS CANDIDATOS QUE HAN PARTICIPADO EN EL PROYECTO ERA

(Opiniones recogidas entre 34 candidatos, 17 de cada familia profesional)

1. **Grado de conocimiento del proyecto desde el momento de su inscripción**

   Según opinión mayoritaria de los candidatos que han participado en el proceso, las informaciones referentes al proyecto han sido buenas y claras, tanto en la fase inicial de presentación del proyecto como durante el desarrollo del mismo. El único aspecto que se comenta como que no quedó muy claro en un principio fue el contenido de las Unidades de Competencia objeto de evaluación.

2. **Dificultades encontradas en la interpretación y utilidades de los distintos documentos que ha manejado en el desarrollo del proyecto**

   Los aspirantes manifiestan en su mayoría que no han encontrado ninguna dificultad o que, en el peor de los casos, éstas han sido resueltas sobre la marcha por los equipos de orientación y evaluación. Estiman que los documentos utilizados han sido muy útiles y sólo han encontrado como dificultad digna de mención la terminología empleada en la guía de autoevaluación, que ha resultado, sobre todo en el caso del auxiliar de ayuda a domicilio, de más difícil interpretación.

3. **Parte o partes del proceso que les resultó de más difícil comprensión**

   Los candidatos indican que no ha habido ninguna dificultad en general. En algún caso concreto, señalan a la primera sesión de orientación y a la explicación inicial de la fase de evaluación.

4. **Aspectos que se podrían mejorar relativos a las funciones desarrolladas por el orientador y por el evaluador**

   La opinión mayoritaria es que la actuación de orientadores y evaluadores ha sido en todo momento correcta, tanto desde el punto de vista personal como profesional.

   La principal petición para futuras ocasiones es que el proceso se haga de una forma más pausada. Asimismo, varios candidatos han coincidido en señalar que sería preferible que la evaluación de la práctica profesional se realizara en el entorno profesional real del candidato.

   Otro comentario digno de señalar es el realizado en el sentido de sugerir que el orientador tenga más conocimientos especializados sobre la profesión o cuente con el apoyo de un profesional.

5. **Dificultades más importantes encontradas por el candidato para poder participar en el proyecto**

   La traba más importante que señalan varios candidatos ha sido la elaboración del dossier de competencias, tanto por la premura de tiempo para confeccionarlo como por la dificultad para recopilar determinados certificados o informes. En casos aislados se señala la falta de colaboración o apoyo de la empresa en la estaban trabajando actualmente, sobre todo en la obtención de certificación detallada de las actividades que se desempeñan, más que en una negativa absoluta a colaborar.

6. **Motivos fundamentales por los que decidió incorporarse a este proceso**

   Aunque pueda resultar sorprendente, en el caso de auxiliares de ayuda a domicilio, el motivo aducido con más frecuencia ha sido el impulsar el reconocimiento social de la profesión.

   Con carácter más general para ambas profesiones, otras motivaciones frecuentemente manifestadas han sido el conseguir una acreditación oficial del ejercicio profesional y abrir sus perspectivas de ampliar su formación y su competencia en la profesión. De forma aislada se añade la posibilidad de promoción profesional en la empresa.

   También se ha señalado en varios casos que la realización y satisfacción personal ha sido una motivación importante.

7. **Aspectos del desarrollo del proyecto que considera que se podrían mejorar, añadir o quitar**

   A título anecdótico, aunque significativo porque coincide con la opinión de los evaluadores, un candidato señala que no habría que hacer la prueba de simulación ya que, según señala "somos profesionales, ¿no?"; dando a entender que, para un profesional con larga experiencia, el tener que hacer esa simulación es casi una ofensa. Lo que viene a reforzar la opinión de que deberían ser los evaluadores quienes decidan el contenido de la prueba prescriptiva.

   El único aspecto en el que hay coincidencia entre los candidatos que han manifestado opinión en este apartado, es que todo el proceso se debería realizar de forma más pausada, especialmente la fase de selección de aspirantes y la fase de orientación.

V. ASPECTOS DE INTERES A RECOGER POR LOS COORDINADORES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS QUE HAN PARTICIPADO EN EL PROYECTO ERA

Más allá de las opiniones y valoraciones precedentes, hay que manifestar la razonable y exitosa primera aproximación a estos procesos, por lo que puede catalogarse de valiosa experiencia en un campo de gran desconocimiento normativo, metodológico y social. Algunas conclusiones generales son las siguientes:

- Un modelo de relación claramente definido facilita la coparticipación entre Administración Educativa y Laboral y Agentes Sociales. El resultado de esta

colaboración ha sido sumamente positiva

- Existe una importante demanda para el reconocimiento oficial de las competencias profesionales que poseen los trabajadores.
- Los trabajadores agradecen que se les reconozcan las capacidades profesionales que han adquirido por la experiencia. Ello les facilita la construcción social de su profesionalidad, una mayor empleabilidad y fundadas expectativas de mejora profesional.
- Los procesos de evaluación de la competencia son un magnífico instrumento para la detección de necesidades formativas y para la mejora de la competitividad.
- La gran mayoría de las empresas han colaborado positivamente.
- El balance global del proceso ha sido muy positivo y se ha demostrado la viabilidad organizativa y metodológica del proceso de Evaluación, Reconocimiento y Acreditación de la competencia profesional.

En lo que respecta al apoyo y coordinación en este proyecto por parte del MEC, teniendo en cuenta el tiempo récord en el que se ha desarrollado, ha sido buena. Seguramente, el mayor apoyo ha consistido en la creación de espacios de análisis y de intercambio entre las diferentes CC.AA. que han llevado adelante este proyecto y, por supuesto, la capacidad de respuesta técnica del MEC y de las personas colaboradoras para facilitar información y documentación necesaria para el desarrollo del proceso.

En lo que respecta a la formación básica recibida por orientadores y evaluadores, hay que señalar dos aspectos: el organizativo y el diseño de la formación. En lo concerniente al organizativo, las condiciones, los plazos y la capacidad de respuesta a "contingencias" ha sido muy positivo. En lo que concierne al diseño de la formación, probablemente deberían haberse dado respuestas más adaptadas y coordinadas, si bien es cierto que los plazos y el desconocimiento de estos procesos lo han impedido en gran medida. En cualquier caso, la voluntad y el trabajo de los técnicos del MEC han dado respuesta a diferentes inconvenientes e imprevistos surgidos durante el proyecto.

También hay que señalar que la formación, apoyo y coordinación del estado no son suficientes en procesos de esta índole. Una contextualización, apoyo y coordinación por cada CC.AA. ha sido conveniente y necesaria.

Finalmente, creo importante realizar un estudio de costes y viabilidad económica del proceso de evaluación de la competencia, a la luz de la experiencia realizada en Navarra

Costes del proyecto

En este apartado, parece más adecuado hacer una estimación de los costes del proceso partiendo del supuesto de que el sistema de evaluación, reconocimiento y acreditación de la experiencia estuviese ya consolidado, lo que implicaría que se contaría con equipos de orientación y evaluación ya formados, que los procesos de evaluación de competencia son suficientemente conocidos por empresas y trabajadores (no siendo necesaria, por tanto, ninguna acción informativa de especial trascendencia) y que se posee la infraestructura necesaria de centros para poder llevar a cabo las diferentes fases del proyecto.

Se parte de la hipótesis de una puesta en escena grupal del proceso de Evaluación y Reconocimiento de Competencias. Aunque suele señalarse como un derecho individual y una metodología a la medida del individuo, nuestra experiencia y el conocimiento de cómo se desarrollan estos mismos procesos en algunos países de Europa, creemos más recomendable partir de una primera etapa con organización grupal. Razones de homogeneidad metodológica, costes y factores positivos de motivación profesional, sugieren plantear esta alternativa; al menos en estos momentos.

Hemos hecho la estimación de costes partiendo del supuesto de que vamos a evaluar a 20 candidatos, en dos unidades de competencia y que cada candidato va a ser evaluado por un equipo de dos evaluadores. Asimismo, hemos tomado como base la experiencia real de nuestra Comunidad en este proyecto.

Los costes contemplados incluyen los derivados de personal (orientador, evaluadores y administrativo para gestiones asociadas), gastos derivados de las gestiones administrativas y correspondientes al mantenimiento de los centros donde se realizan las pruebas.

Se excluyen específicamente los posibles gastos derivados de los materiales y equipos que pudieran ser necesarios para la evaluación–simulación de la práctica laboral, tanto porque en determinados casos se podría realizar la observación en el puesto de trabajo real, como, en el caso de la simulación, por la dificultad de hacer una estimación única ante la amplísima variedad de competencias (y por tanto de equipos y materiales) que podrían considerarse.

Los capítulos que se han manejado son las siguientes:

Personal:

- 60 horas de orientador.
- 200 horas de evaluador.
- 8 horas de auxiliar administrativo.

Material:

- Material de oficina, impresos y documentos.
- Material fungible requerido.
- Parte proporcional en los gastos del edificio (luz, limpieza,...).

El gasto de personal se ha realizado, para los trabajos de orientación y evaluación, en base al coste-hora de un profesor de secundaria y de un profesional especialista (asimilado a secundaria), correspondientes a la Administración, y de un auxiliar administrativo en las mismas condiciones. Por tanto, el montante se desglosaría así:

- Gastos de personal: 7.000 €
- Gastos de material: 1.000 €

Teniendo en cuenta los factores expuestos, estimamos un coste aproximado del proceso de orientación – evaluación – acreditación de 200 € por candidato y unidad de competencia.

Consideramos que si se produjera una evaluación integrada de una cualificación, el coste por candidato y unidad de competencia se reduciría considerablemente, ya que no habría

modificaciones sensibles en los gatos de material (material de oficina, mantenimiento del centro...), el incremento de gastos de personal sería imperceptible en cuanto al personal administrativo, pequeño en lo referente a las horas de orientador y consideramos que sólo habría un aumento perceptible en la dedicación de los evaluadores. En esta hipótesis, una cualificación tipo, integrada por tres unidades de competencia, podría tener un costo de 450 €.

Por ello, podemos formular una hipótesis de generalización del proceso que, en el caso de una comunidad del tamaño de Navarra, podría arrojar estas cifras:

- Número de trabajadores evaluados al año: 1.000
- Porcentaje de trabajadores que realizan evaluación integrada de la cualificación: 30%
- Porcentaje de trabajadores que realizan evaluación modular de la cualificación: 70%
- Coste de la evaluación – acreditación de 1.000 trabajadores: 555.000 €.

Esta suma, aunque no es nada desdeñable, consideramos que es perfectamente razonable en función de los presupuestos que se manejan en los diversos subsistemas de formación, de manera que, se puede formular la hipótesis de que dicho gasto se podría imputar de la siguiente forma:

- Administración laboral: 50 % (con cargo a fondos de formación continua).
- Administración educativa: 25%
- Candidato: 25 % (la parte del candidato podría ser sufragada parcialmente en el caso de parados o negociada con la empresa en el marco del convenio laboral correspondiente).

PROYECTO ERA 03

INFORMES DE VALORACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

INFORME DE VALORACIÓN DEL PROYECTO ERA EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

Coordinador del proyecto ERA en Valencia: Francisco de Juan Company

Área de Formación y Cualificación Profesional

Consellería de Economía, Hacienda y Empleo

Generalitat Valenciana

INFORME SOBRE PROYECTO EXPERIMENTAL PARA LA EVALUACIÓN RECONOCIMIENTO Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALESGENERALITAT VALENCIANA

1. INTRODUCCIÓN

En marzo de 2003, la Generalitat Valenciana, al igual que otros gobiernos autonómicos, fue invitada a participar en la experimentación del procedimiento para la evaluación, reconocimiento y certificación de competencias profesionales adquiridas por procesos formativos no formales e informales, como parte del desarrollo normativo de la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional.

El objetivo consistía en ayudar en la toma de decisiones de los distintos responsables, experimentando procesos, metodologías e instrumentos, y evaluando la viabilidad técnica y económica de distintas alternativas, contando con el apoyo del Consejo General de Formación Profesional, y los distintos organismos estatales y autonómicos, tanto institucionales como de participación social.

Tanto la Dirección General de Enseñanza, de la Conselleria de Cultura, Educación y Deporte, como la Dirección General de Formación y Cualificación Profesional, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo se mostraron favorables a esta participación, dándose traslado al Consejo Valenciano de Formación Profesional, y nombrando responsables técnicos de coordinación con los organismos responsables del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, en Madrid, así como con sus homólogos en otras Comunidades Autónomas.

No procede, por las características del presente informe, describir o detallar el proyecto general, es decir, los objetivos, la metodología, el proceso de participación y decisión, los órganos y grupos de trabajo, las fases del proyecto, su presupuesto y resultados en el ámbito global del estudio, limitándose a especificar aquellos elementos que la experimentación en la Comunidad Valenciana puede aportar al conjunto.

2. FUNCIONAMIENTO DEL PROYECTO

El contexto de aplicación

La Comunidad Valenciana tiene una población total de 4.2 millones de habitantes, lo que supone aproximadamente el 10% del total español. El número de personas mayores de 16 años es de 3.5 millones, de los cuales 2.3 no tienen estudios equivalentes al graduado en Secundaria obligatoria, lo que ya de justifica sobradamente la necesidad de reconocer la cualificación de la población activa, que ejerce una actividad de manera competente, sin que esta competencia haya sido adquirida necesariamente en un Centro de Formación.

Desde el punto de vista de los sectores económicos, presenta el correspondiente a una sociedad avanzada, esto es, con importante presencia del sector servicios, que supone el 63% de la actividad. La industria representa el 25%, la construcción el 8% y la agricultura el 4%. En los últimos años el mayor crecimiento ha venido de la mano del turismo y la construcción y en menor medida, de la industria.

Respecto de la Formación Profesional, la Comunidad Valenciana ejerce desde 1982 las competencias en Educación, y desde 1993 las de gestión del Plan FIP, completándose las de ET-CO-TE en 1999. Como región objetivo 1, recibe fondos procedentes de la Comisión Europea, en el marco del Programa Operativo Integrado C.V. 2000-2006.

Gracias en parte a estos fondos se realiza un número importante de acciones de mejora de la cualificación profesional, por parte de varias Consellerias. Como órgano de participación y asesoramiento al Consell en todo lo relacionado con la Formación Profesional, el Consejo Valenciano de Formación Profesional, elaboró el Plan Valenciano de Formación Profesional a lo largo del 2002, y funciona habitualmente tanto en Comisión Permanente como en Grupos de Trabajo de forma regular, aportando sugerencias a las distintas órdenes y elaborando los informes procedentes, con intercambios fluidos de puntos de vista e información.

Institucionalmente, la Generalitat ha colaborado con los diferentes Ministerios en la redacción de la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional, así como en su desarrollo normativo y aplicación.

Estructura Organizativa del proyecto ERA

La estructura estatal

Su descripción corresponde a los responsables de la Administración General.

La estructura autonómica

El diseño de organización que se llevó a cabo en la Comunidad Valenciana incluyó:

- El grupo de seguimiento del Consejo Valenciano de Formación Profesional, formado por cuatro representantes de los Agentes Sociales (2 de las Organizaciones Sindicales y 2 de la Organización Empresarial), el Jefe de Área de Ordenación, Innovación Educativa y Formación Profesional de la Conselleria ECD (cargo equivalente a la Subdirección General) y el Jefe de Área de Formación y Cualificación Profesional de la Conselleria EHE (a su vez Secretario del Consejo y coordinador del proyecto ERA en la Comunidad Valenciana). La misión de este grupo consistió en supervisar y realizar el seguimiento del trabajo.
- El coordinador del proyecto. Responsable territorial del estudio, portavoz de los distintos grupos de profesionales ante los organismos estatales. El procedimiento de actuación más frecuente implicaba un estrecho contacto y colaboración con los orientadores.
- Los orientadores. Además de sus funciones como tales, han actuado como enlace y coordinadores de los evaluadores.
- Los evaluadores. Del mismo modo, éstos actuaron coordinando a su grupo de 4 ó 5 candidatos.
- La estructura de apoyo. Como ayuda en tareas administrativas ha sido preciso asignar a una auxiliar de gestión. Por su parte, las reuniones se han mantenido en los

locales del Servef y aprovechando los recursos del Área de Formación y Cualificación Profesional, al no haberse creado todavía el Instituto Valenciano de Cualificaciones Profesionales.

La selección de orientadores, evaluadores y expertos

En la Comunidad Valenciana, tal como se ha referido anteriormente, existe una buena relación institucional y personal entre responsables de las distintas Consellerias implicadas en Formación Profesional, lo que permitió contar en poco tiempo con los dos orientadores: 2 psicólogos funcionarios procedentes de Educación y Empleo y con amplia experiencia en el asesoramiento profesional y el trabajo por proyectos, que rápidamente se incorporaron al equipo de toma de decisiones.

La segunda tarea, la selección de evaluadores, resultó algo más compleja, al tener que recurrir a fuentes de información diversas en busca del perfil del evaluador. Se efectuaron numerosas llamadas a Centros de Formación Profesional, Expertos docentes contratados para la impartición de certificados, asociaciones empresariales, empresas, Ayuntamiento de Valencia y Centros municipales de Servicios Sociales, habitualmente contactando con el responsable, o con alguna persona conocida. A una primera sesión informativa asistieron 35 personas de las dos especialidades, de las que presentaron su solicitud 27, seleccionándose finalmente 10 evaluadores, de acuerdo con criterios de experiencia laboral, experiencia docente, colaboración en anteriores proyectos relacionados con la Formación Profesional o la evaluación, disponibilidad, etc.

Respecto de las propuestas de personal para la elaboración de las guías de evidencia, se remitieron 4 expertos de las dos especialidades, de los que se seleccionó únicamente uno.

El coordinador del proyecto asumió personalmente la tarea de agradecer la participación y comunicar los resultados tanto a las personas seleccionadas como a las que no.

Nº ORIENTADORES: 2

Nº EVALUADORES.: 10

Nº EXPERTOS: 3

La formación de orientadores y evaluadores

La totalidad de los orientadores y evaluadores asistió a la formación de carácter general que se realizó en Madrid, tras varias sesiones informativas y reuniones en la sede del Servef. En ellas se les facilitó toda la información disponible, material complementario, y hubo posibilidad de expresar los temores y dudas. Se organizaron en redes de intercambio y coordinación entre sí y con los orientadores, y los más veteranos tuvieron la oportunidad de relatar su experiencia.

Ello permitió que se consideraran mucho más informados que sus colegas en Madrid, pero también les dio la sensación de pérdida de tiempo, ya que conocían la mayoría de los contenidos previstos en la formación de orientadores y evaluadores.

La selección de los candidatos

La intención inicial del proyecto incluía una selección de candidatos en tres grupos:

Jóvenes con escasa cualificación, trabajadores en activo con experiencia laboral y trabajadores desempleados igualmente con experiencia laboral.

Para cumplir esta clasificación, se confeccionaron impresos que recogían tales circunstancias, y se pretendía responder a una o varias de ellas. Sin embargo, a partir de ese momento surgieron serias dificultades ya que apenas existían candidatos que pudieran incluirse con claridad en uno de esos grupos.

La primera iniciativa de búsqueda de candidatos que se planteó pretendía dar la máxima publicidad al proyecto, a través de publicaciones de anuncios en los medios de comunicación escritos. Sin embargo, tras algunas consideraciones fue descartada, teniendo en cuenta la experiencia de la C.F. de Navarra, y la previsible respuesta de la población, haciendo temer la imposibilidad material de cumplir con los plazos o de gestionar un volumen muy importante de solicitudes.

La segunda iniciativa de búsqueda de candidatos se realizó a través de la base de datos del Servef, solicitando al sistema el nombre, la dirección y el teléfono de personas inscritas en función de alguno de los tres primeros criterios. Las dificultades consistieron en diseñar el criterio de extracción, en función de los datos aproximados con los que se cuenta. Por ejemplo, la experiencia en "ayuda a domicilio" o la "instalación de redes de fontanería" no existe en los diccionarios de tablas, por lo que deben buscarse aproximaciones. Finalmente se obtuvieron listados de unos 3.000 precandidatos, con los que se inició una breve entrevista telefónica. Este segundo sistema fue igualmente abandonado, por varios motivos, tras varias horas de infructuosa comunicación con las personas, a las que les sorprendía la llamada: desconfiaban del interlocutor y de sus preguntas y precisaban de mucho tiempo de explicaciones. En ocasiones, además, las bases de datos no reflejaban la situación real.

Finalmente el procedimiento que resultó más útil fue elaborar un tríptico informativo y distribuirlo de forma selectiva, a través de los evaluadores, en empresas, asociaciones empresariales, centros de distribución de materiales de fontanería, centros de formación, oficinas de empleo, etc. También se seleccionaron candidatos que asistieron a la sesión informativa de evaluadores pero que no fueron elegidos para esa tarea, así como a través de amigos o conocidos

	Interesados	Cuestionarios autoevaluación	Candidatos
Fontanería	25	25	22
Aux. ayuda a domicilio	32	25	20
Total	**57**	**50**	**42**

3. Entrega del certificado de competencia.

	Media edad	Media experiencia laboral
Fontanería	25	22
Aux. ayuda a domicilio	32	20

El punto de vista de los candidatos

Al finalizar el proceso de evaluación, se consideró conveniente reunir a los candidatos en una sesión conjunta, para tratar los siguientes puntos:

1. Entrega individualizada de los resultados.
2. Entrega de un informe individual de orientación.
3. Entrega del certificado de competencia.
4. Encuesta de evaluación sobre su participación en el proceso.

Sin embargo, no fue posible esta reunión, ya que no se disponía de los Certificados de competencia, considerando este punto como fundamental para garantizar su asistencia. Como alternativa se remitió por correo un escrito del coordinador del proyecto con los resultados de evaluación, una encuesta y un sobre franqueado para remitirla gratuitamente. A fecha de hoy el número de encuestas recibidas es del 20%.

Fuentes de información

Los candidatos se informaron del proyecto a través de conocidos, de compañeros de la empresa o de los evaluadores.

Una vez solicitada su participación, las fuentes de información fueron las sesiones colectivas con el coordinador del proyecto, las reuniones colectivas con los orientadores y evaluadores y el contacto directo con evaluadores y orientadores, con apoyo de material escrito.

Motivos fundamentales por los que decidió incorporarse a este proceso

Los candidatos ven en el proyecto, de forma mayoritaria, la posibilidad de que la Administración les reconozca su valía profesional.

Manifiestan también su interés en participar por superar un reto, servir de base para futura formación y para mejorar su situación laboral.

Dificultades encontradas en la interpretación y utilidades de los distintos documentos que ha manejado en el desarrollo del proyecto

A pesar de que en las encuestas manifiestan no haber tenido dificultades para el cuestionario de autoevaluación, en la sesión colectiva en la que cumplimentó surgieron gran cantidad de dudas, especialmente relacionadas con la frecuencia con la que se enfrentaban a determinadas tareas, la utilización de materiales, etc.

Gran parte de ellos manifestaban que sabían realizar las tareas profesionales descritas, aunque no formaran parte habitual de sus funciones o trabajos actuales, que algunos materiales que se especificaban en el referente habían sido prohibidos por ley con posterioridad a la publicación del Decreto o que determinados instrumentos descritos eran obsoletos.

Parte o partes del proceso que les resultó de más difícil comprensión

En las encuestas se recoge explícitamente que ninguna. Sin embargo, en conversaciones con los candidatos se pasó de una etapa inicial de mucho temor ante la evaluación a considerarla excesivamente fácil, como si una vez superado el proceso consideraran que podían demostrar su competencia en tareas más complejas.

Aspectos que se podrían mejorar relativos a las funciones desarrolladas por el orientador y por el evaluador

Algunos candidatos manifiestan su deseo de tener más tiempo para entrevistas individuales con el orientador/a.

Dificultades más importantes encontradas por el candidato para poder participar en el proyecto

La mayoría de ellos manifiesta dificultades de desplazamiento, de horarios compatibles con las pruebas de evaluación y de observación en entornos habituales.

Aspectos del desarrollo del proyecto que considera que se podrían mejorar, añadir o quitar

El punto de vista de los orientadores

Información previa de los candidatos

Tal y como estaba previsto en las directrices establecidas para llevar a cabo el proceso, se realizó una primera sesión grupal de trabajo con los candidatos. No cabría destacar una diferenciación entre los dos grupos de trabajo en cuanto a la información previa que poseían del proyecto, pero sí en cuanto a las actitudes ante el mismo en función de los intereses personales de los dos grupos. En el grupo de atención a domicilio existían menos expectativas que en el grupo de fontanería, ya que estos últimos pensaban erróneamente que a través de este proceso podrían obtener el carnet de instalador de fontanería.

En general había bastante desconocimiento de dicho proyecto, pero una vez informado al grupo, las dudas e inquietudes manifestadas, aparte de la anteriormente mencionada, fueron las siguientes:

1. Utilidad de dicha acreditación, tanto en el aspecto laboral (reconocimiento de los empresarios de la misma) como en el aspecto formativo.
2. Cuánto tiempo tendrían que dedicar al proceso de evaluación, horarios de los pases de pruebas, etc. Esta inquietud era consecuencia de que una mayoría de candidatos son trabajadores por cuenta ajena.
3. Qué tipos de pruebas tendrían que superar. En general existía cierto temor a las pruebas escritas, debido tal vez al nivel formativo del grupo. El hecho de que las pruebas fueran eminentemente prácticas fue muy bien recibido por el grupo. En este

apartado consideramos interesante hacer mención a las distintas opiniones que surgieron respecto al método de observación en el puesto de trabajo. Tal disparidad surgió como consecuencia, tanto de la ocupación desempeñada como del tipo de relación laboral. En el grupo de atención a domicilio no parecía muy adecuada la aplicación del mismo por razones obvias, ya que se desarrollaría en la vivienda y en presencia de las personas atendidas. En el grupo de fontanería fue muy bien recibida dicha opción por parte de aquellos profesionales que trabajan por cuenta propia, no así por los que lo hacen por cuenta ajena, ya que pensaron que podían existir reticencias por parte de las empresas para las que trabajan, tales como permitir el acceso a los evaluadores.

Al finalizar la reunión informativa la gran mayoría de candidatos manifestaron su interés en continuar en el proceso al recibir información pormenorizada del mismo: adecuación de horarios, del tipo de pruebas, etc; a cada uno de los candidatos, así como un seguimiento y atención individualizada a lo largo de todo el proceso.

Entrevista inicial

Como hemos mencionado anteriormente, los candidatos manifestaron sus inquietudes en cuanto a las pruebas y documentación a presentar por escrito. En el apartado en concreto a que hace mención este punto, la cumplimentación por parte del candidato de la Trayectoria profesional y formativa, los orientadores han realizado en muchos de los casos la función de asesoramiento al candidato en cuanto a discriminar los datos a reflejar en dicho documento, así como la documentación a aportar en el proceso como acreditación de dicha experiencia y formación.

Con el fin de desarrollar la fase de entrevista individual a realizar con las candidatas y los candidatos del Proyecto E.R.A. y poder recabar información adecuada para el proceso posterior de la evaluación de las competencias, han sido entrevistados/as teniendo en cuenta un modelo de entrevista abierta; para ello se han tomado las siguientes cuestiones como referencias para la misma:

- ¿En qué medida estimas que desarrollas tu trabajo?
- ¿Cuáles son las principales tareas que desempeñas en tu actividad laboral?
- ¿Con qué dificultades te encuentras habitualmente para el ejercicio de tu trabajo?
- ¿Qué materiales utilizas habitualmente en tu ejercicio profesional?
- ¿Cuentas con personas que supervisan tu trabajo?
- ¿Crees necesaria disponer de una formación continua para la adecuada adaptación de tu trabajo a las nuevas necesidades que se plantean en él?
- ¿Consideras que tu trabajo está reconocido y valorado?
- ¿Si tuvieras la posibilidad continuarías estudiando para obtener un título vinculado a tu actividad laboral?

Mayoritariamente los diferentes candidatos y candidatas aportaron en la entrevista aquella documentación con la que poder acreditar su experiencia y formación laboral, tal como

contratos de trabajo, certificados de empresa (se adjunta un modelo facilitado a las candidatas y candidatos), vida laboral, cursos de formación, etc; si bien en la fase específica de evaluación los evaluadores pueden solicitar alguna documentación que estimen oportuna.

Por otro lado, los candidatos se mostraban reticentes en comentar aquellas experiencias laborales en las que no habían mantenido una relación contractual, dudando en plasmarla por escrito. La entrevista individual permitió crear ese clima de confianza con el candidato, explicándole que nuestro interés consistía en recabar información de aquellas competencias que había adquirido por vías no formales, fuera cual fuera su procedencia.

Valoración inicial de la trayectoria de los candidatos y toma de decisiones

Por parte del equipo de orientación se han podido desarrollar adecuadamente aquellas actividades vinculadas a la motivación personal y profesional, cumplimentación de documentos de tipo general, así como la recogida de información aportada por el candidato o la candidata. Si bien, la carencia de formación específica en las familias profesionales vinculadas al proyecto ha supuesto una dificultad a la hora de discriminar aquellos candidatos y candidatas más idóneos.

Elaboración del dossier de competencias

Con el fin de facilitar a los candidatos la aportación de la documentación necesaria para justificar el apartado de la experiencia profesional, se ha elaborado un certificado para cumplimentar por parte de la empresa, en el que se recogen las diferentes funciones relacionadas con el referente (ANEXO 2). La premura de tiempo y los plazos tan breves y exigentes en este proceso experimental ha sido la causa de que no siempre estuvieran disponibles las evidencias en la fase de orientación.

Planificación de la evaluación

En este aspecto cabría destacar que se han desarrollado de manera conjunta con el equipo de evaluación acciones destinadas a mejorar tanto los instrumentos de evaluación, procedimientos a utilizar, medios, espacios, etc; teniendo en cuenta sobre todo el nivel formativo general de los candidatos y las candidatas. Se ha orientado asimismo a los diferentes evaluadores y evaluadoras sobre aspectos concretos de los diferentes candidatos y candidatas, todo ello mediante procesos de toma de decisión conjunta entre orientadores y evaluadores.

Pensando en la generalización del proceso, la proporción de 1 orientador/5 evaluadores/25 candidatos es adecuada, pero implica la dedicación de este personal durante 3 meses, en función de las Unidades de Competencia.

Valoración general

La ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, en su título III referido a la Información y orientación profesional, establece:

"Artículo 14. Finalidad."

En el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional la información y orientación profesional tendrá la finalidad de:

1. Informar sobre las oportunidades de acceso al empleo, las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales y del progreso en las mismas a lo largo de toda la vida.
2. Informar y asesorar sobre las diversas ofertas de formación y los posibles itinerarios formativos para facilitar la inserción y reinserción laborales, así como la movilidad profesional en el mercado de trabajo."

El objetivo del Proyecto ERA consistía en: "Poner a punto un procedimiento para la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación". Para la consecución de dicho objetivo se ha atribuido a los orientadores participantes en el mismo una serie de funciones que se han distribuido a lo largo de sus diferentes fases:

1ª. Informar al candidato, sobre:

SNCP.

Proyecto ERA.

Derechos y deberes del candidato.

2ª. Analizar la trayectoria profesional / formativa del candidato:

Aprendizajes previos: experiencia formativa.

Experiencia laboral.

Motivos y aspiraciones.

Ayudar a la autoevaluación del candidato.

Orientación sobre la formación.

Tomar de forma conjunta (C+O) la decisión de continuar en el proceso.

Emitir un informe de valoración inicial.

3ª. Preparar al candidato para el proceso ERA:

Elaborar con el candidato el dossier de competencias.

Orientar al candidato sobre la documentación complementaria que necesita.

4ª. Colaborar con el evaluador en la planificación del proceso de evaluación (C+O+E):

En aspectos de la competencia que se van a evaluar.

En el proceso de evaluación (métodos y tiempos de la guía).

1ª. Participar con el evaluador en el seguimiento del candidato durante el proceso de evaluación y en la propuesta de acreditación

Consideraciones:

En relación a las funciones:

La primera de las funciones que se nos atribuye ha podido ser desarrollada, si bien con alguna dificultad en relación al Sistema Nacional de Cualificación Profesional pues hace poco tiempo que ha salido promulgada la normativa correspondiente y no se ha recibido suficiente formación al respecto.

Con vistas a una futura implantación del proceso de evaluación, sería necesaria una completa formación, tanto en el SNCP como en el catálogo profesional, para aquellos orientadores y orientadoras que tengan que desarrollar la función de informar a los trabajadores sobre la adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales, tal y como recoge la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Para la segunda y tercera de las funciones, indicar que se han podido desarrollar adecuadamente aquellas actividades vinculadas a la motivación personal y profesional, cumplimentación de documentos de tipo general, así como la recogida de información aportada por el candidato o la candidata. No obstante, los orientadores no disponemos conocimientos específicos sobre la profesión que se evalúa, lo que implica una dificultad de asesoramiento al candidato.

En una futura implantación del sistema, la decisión de participación en un proceso de acreditación debería ser desarrollada conjuntamente con un evaluador experto en el ámbito laboral correspondiente, puesto que él dispondrá de conocimientos y experiencia suficientes que le permitirá determinar que con los datos que se aporten está en condiciones o no el candidato de pasar por un proceso de evaluación que le acredite su competencia.

En relación a la cuarta de las funciones, se han desarrollado de manera conjunta con el equipo de evaluación acciones destinadas a mejorar tanto los instrumentos de evaluación, procedimientos a utilizar, medios, espacios, etc; teniendo en cuenta sobre todo al nivel formativo general de los candidatos y las candidatas. Se ha orientado asimismo a los diferentes evaluadores y evaluadoras sobre aspectos concretos de los diferentes candidatos y candidatas, todo ello mediante procesos de toma de decisión conjunta entre orientadores y evaluadores.

En relación a las tareas desarrolladas:

Tenemos que indicar que las principales tareas desarrolladas en el Proyecto, han podido ser realizadas sin más dificultades que las anteriormente indicadas.

En la línea estratégica 5 del Plan Valenciano de la Formación Profesional se contempla que resulta necesario: "Mejorar el aprovechamiento de las oportunidades laborales y el esfuerzo formativo de las personas acompañando sus decisiones a lo largo de la vida", para ello se contempla entre sus áreas de actuación el establecimiento de un sistema integrado y eficaz de información, orientación y asesoramiento profesional a lo largo de la vida.

La consolidación de un sistema integrado de información y orientación con técnicos de orientación profesional, permitiría que todos aquellos trabajadores y trabajadoras que desearan participar en un proceso de acreditación, pudieran realizarlo con las mejoras garantías, al tiempo que se les podría facilitar bien su reincorporación al sistema educativo o bien reorientarlo en el mismo.

Aunque en el Proyecto E.R.A. no se contempla específicamente, el equipo de orientación de la Comunidad Valenciana desarrollará una acciones de orientación para los candidatos y candidatas participantes en el proyecto, en la línea de lo señalado en el párrafo anterior. Además se va a estudiar por este equipo la posibilidad de realizar un seguimiento individual de los candidatos y candidatas.

Conclusiones y sugerencias

A modo de resumen indicamos brevemente algunas conclusiones y sugerencias:

El proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación es un instrumento válido para el conjunto de los trabajadores, puesto que con él se les facilita una vía con la poder incorporarse a una formación reconocida y de calidad. A través de la acreditación por la experiencia, el proceso de formación se reduce al considerar superadas determinadas unidades de competencia.

Supone también un instrumento con el que incrementar tanto la autoestima como la motivación personal y profesional de los trabajadores, favoreciendo así un principio establecido en la Unión Europea de "aprendizaje a lo largo de la vida" (long-life-learning).

Este proceso deberá precisar de una página Web, continuamente actualizada, en la que:

1. Los posibles candidatos puedan realizar informarse adecuadamente, sobre las cualificaciones a las que puede optar, teniendo en cuenta determinados datos tales como vida laboral, sector laboral en que está empleado o ha estado trabajando, cursos de formación, etc.
2. Disponer de una autoevaluación de su competencia profesional por medio de la cual pueda plantearse si inicia o no un proceso de evaluación.
3. Ejemplos de procesos de evaluación realizados anteriormente.
4. Itinerarios formativo-profesionalizadores, con los que los candidatos puedan conocer cómo pueden continuar su formación a partir de la acreditación obtenida.

Sería muy conveniente desarrollar e implementar en el sistema educativo las modalidades enseñanzas nocturnas y de educación a distancia de formación profesional. Ello se debe a que una parte de los candidatos han comentado que continuarían su formación fuera de su horario laboral, si dispusieran de esa posibilidad.

El punto de vista de los evaluadores

Se ha transcrito textualmente el informe presentado por los grupos de evaluadores.

En normal: evaluadores de instalación de fontanería.

En cursiva: evaluadores de ayuda a domicilio.

Referente de Competencia

La denominación y explicación de las unidades de competencia en general era bastante clara, si bien en algún caso ha sido necesario resolver dudas en cuanto a la descripción de ciertas actividades, bien porque no se ajustaban a la realidad profesional, bien por estar obsoleta su realización.

Referente bastante óptimo, al que habría que añadir un matiz importante que sería introducir un criterio de información , por parte de la Auxiliar de Ayuda a Domicilio hacia la unidad convivencial, de las ayudas técnicas existentes en cuanto al aseo, vestimenta, utensilios de cocina, útiles de lectura (bloque de competencias 3, realizar el aseo de la personas imposibilitadas con seguridad).

Dossier de Competencias

Las evidencias indirectas son básicas para conocer la trayectoria profesional y formativa del candidato. Ha sido de utilidad también para determinar la continuidad o no en el proceso de evaluación, de acuerdo con los datos iniciales recogidos.

Una cuestión también que hemos visto es el grado de ponderación en el dossier, que tal vez sería necesario modificar para acciones futuras.

Otro elemento importante, según el criterio de algunos evaluadores, es el de disponer de la vida laboral del candidato o en su caso, de un documento que acredite su formación sobre todo en aquellas acciones formativas de Formación continua, dado que en algunos casos la presentación de la evidencias indirectas era muy heterogéneas, no siendo fiables algunas puesto que no se pueden verificar.

La inclusión en el dossier de competencias de un documento como el que se incluye en el apartado documentación elaborada por los orientadores o similar, en el que la empresa certifique concretamente la realización de determinadas tareas podría facilitar también el proceso posterior de evaluación.

A pesar de que las evidencias indirectas son básicas, sería necesario que las empresas especificaran en sus certificados de trabajo las horas dedicadas a cada bloque de competencias pues no todas las personas que trabajan en este sector realizan todas las actividades que se evalúan realizando únicamente tareas específicas. También es importante este punto pues normalmente los contratos son por horas determinadas y no por jornada completa. Este dato es imprescindible para obtener el cómputo de horas trabajadas para la equiparación y/o superación de un determinado bloque, sin que sea necesario someter al candidato/a a la evaluación de ese bloque determinado.

Guía de Evidencias de la Competencia

La guía de evidencias de la competencia del candidato, ha sido un material técnico importante, puesto que ha ayudado tanto en la planificación del cuestionario de evaluación como de las pruebas (evidencia directa) que el candidato debería realizar.

En general no sería necesario modificar elementos de la guía, en todo caso relación de

diferentes tipos de materiales, que en nuestro caso sí se incluyeron para la realización de trabajos con diferentes materiales.

La guía de evidencias ha sido un instrumento muy importante dentro del proceso de evaluación, actuando de soporte técnico fundamental para la unificación de criterios. Sería conveniente adjuntar también un listado de instrumentos y/o materiales necesarios para la ejecución de un trabajo profesional. Ante la falta de ellos en algún domicilio se podría mostrar un listado con recursos idóneos para su utilización.

Planificación de la evaluación

No hubo ningún problema en la planificación de la evaluación, pues disponer de la guía de evidencias resultó fundamental, al servir de base para la realización de las tareas de evaluación, en primer lugar para el desarrollo de la entrevista personal.

En segundo lugar para la valoración de las evidencias directas mediante los trabajos establecidos que debían desarrollarse en el taller con distintos materiales y accesorios.

La planificación ha sido la adecuada, teniendo en cuenta que la guía de evidencias ha sido de gran utilidad.

Hemos tenido dificultad para terminar la evaluación debido al corto tiempo existente entre la selección de candidatos y la fecha límite de evaluación.

Métodos de evaluación

Las propias características del proyecto, la imposibilidad en la realización de la observación directa de tareas en situación real debido a la dificultad de coordinar las visitas, junto a la premura de tiempo en la realización de las pruebas, nos ha privado de un instrumento evaluador importante y significativo para determinar la competencia profesional.

Para un futuro y consolidado el proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación, sí que será importante contar de manera estructura con la observación directa en el puesto de trabajo como instrumento básico de evaluación.

Podemos decir que básicamente se han utilizado dos métodos:

- Entrevista con el candidato, se ha podido conocer su conocimiento teórico de la materia. En esta fase se le hacían las preguntas referentes a tres grupos:
  - Referidas a la interpretación de planos.
  - Referidas a las Normas Básicas.
  - Referidas a mantenimiento.
- Observación directa en simulaciones de taller, para comprobar el grado de realización de trabajos y tareas con diferentes materiales y herramientas, junto con el conocimiento de diferentes productos específicos de la actividad profesional.

Debido al poco tiempo existente entre el desarrollo de las pruebas y la fecha de conclusión de la evaluación, el equipo de evaluadores ha necesitado prácticamente dedicación exclusiva a este cometido lo que ha ocasionado dificultades en nuestro trabajo habitual.

Los métodos de evaluación más utilizados han sido primero la conversación profesional verificando de esta manera que el dossier de competencias se correspondía al contenido de los módulos a evaluar.

En segundo lugar la simulación, para la que ha sido indispensable disponer de un espacio y materiales idóneos y que afortunadamente se ha podido disponer de ellos.

La observación en el puesto de trabajo se consideró en esta especialidad una intromisión en la intimidad de los usuarios/pacientes ya que había que acceder a su vivienda.

Temas o aspectos que deberían añadirse al proceso de evaluación

Tal y como se ha señalado anteriormente, la observación directa en el puesto de trabajo, debería constituir un elemento básico en un proceso de evaluación, reconocimiento y acreditación.

Una adecuada planificación en el proceso de evaluación, cuando se generalice éste será fundamental para el éxito de este mecanismo de acreditación de la competencia profesional.

Se deben definir con anterioridad los centros o espacios físicos donde se deben realizar los procesos y los procedimientos de la evaluación, deberán estar equipados con los medios necesarios para la observación y ejecución de las simulaciones prescritas.

Temas o aspectos que se deberían eliminar

No sería necesario eliminar ningún tema o aspecto, en todo caso mejorar en el diseño de lo establecido en el proyecto en las recomendaciones señaladas en apartados anteriores.

Creemos que no es necesario eliminar ningún aspecto.

Parte del proceso de evaluación que ha resultado más útil.

Existe una opinión mayoritaria en los evaluadores, al considerar la entrevista y la observación directa de tareas como las fases más significativas del proyecto.

Debido a la complejidad de las situaciones profesionales nos ha sido de gran utilidad el poder contar con un amplio abanico profesional de evaluadores: Trabajador Social, Auxiliar de Ayuda a Domicilio, Médico y Profesores de la Familia de Sanidad y Servicios a la Comunidad, por lo que proponemos para el futuro que se repita este esquema de evaluadores.

Como evaluadores, la entrevista profesional y la simulación nos han sido muy útiles, aunque lo deseable hubiera sido la observación directa en el puesto de trabajo.

El dossier de competencias ha sido una herramienta de gran precisión para la valoración previa del candidato.

Creemos que es indispensable que el proceso de selección de candidatos esté perfectamente reglado y de acuerdo al perfil de la titulación.

Cambios para el futuro

Fundamentalmente se demanda más tiempo para el proceso de evaluación, junto con un incremento en las unidades de competencia a evaluar, máxime si tenemos en cuenta que éstas van ligadas a módulos formativos que en conjunto pueden dar lugar a un título formativo.

Se debería posibilitar la observación en el puesto de trabajo, para lo cual sugerimos que para el futuro se negocie con las empresas del sector y/o los usuarios/pacientes la posibilidad de evaluar en los domicilios/geriátricos.

La adecuación de los tiempos de evaluación se debe planificar con antelación para evitar la acumulación de trabajo que pueda perjudicar el proceso de evaluación.

En la elaboración de los protocolos de evaluación es importante la aportación de los diferentes profesionales, que de forma directa van a velar por la correcta atención, física-psíquica-social y del entorno del usuario del servicio.

El punto de vista del coordinador

Puntos fuertes y débiles del proyecto ERA

Los puntos fuertes y débiles del proyecto experimental (no de su generalización) ya han sido expuestos a lo largo del informe. Como resumen se mencionan los siguientes:

Puntos fuertes:

- El interés personal, social y profesional, y las expectativas que ha despertado.
- La colaboración entre los ministerios implicados.
- La participación de las Comunidades Autónomas, no como meras "receptoras" de los grupos, sino con posibilidades reales de expresar su punto de vista e influir en la toma de decisiones metodológicas.
- La exploración de vías metodológicas diferentes.
- El aumento de la autoestima de los profesionales.

Puntos débiles:

- El enorme coste, en términos de tiempo, esfuerzo y dinero.
- La escasez de recursos públicos del sistema para asumir la tarea.
- La dependencia absoluta de unos referentes en gran parte obsoletos.
- La premura de tiempo para la evaluación.
- La falta de concreción de algunos compromisos económicos, o de certificación provocaba incertidumbre y una cierta desconfianza.

Valoración del grado de participación de los Sectores Profesionales

Ha habido una colaboración estrecha de los dos sectores profesionales implicados, a través de asociaciones que mostraron un gran interés desde la primera reunión.

La colaboración se ha centrado en la revisión de los referentes de competencia, así como de algunos procedimientos de evaluación, la propuesta de evaluadores y de candidatos.

Las dificultades encontradas incluyen la incompatibilidad de esta participación con las tareas habituales de la empresa o la asociación, de deben cumplir objetivos de la producción, así como la gran cantidad de información que precisan.

Valoración sobre la idoneidad y formación básica recibida por orientadores y evaluadores en el proyecto ERA

A pesar de que la idea inicial sobre el diseño de la formación parecía correcta, la opinión mayoritaria de evaluadores y orientadores se manifestaba de la siguiente forma:

1. El inicio de la formación se produce con enorme ilusión, tanto entre el personal que tiene experiencia como entre el que participa en procesos semejantes por primera vez. La mayoría asume su papel como un reto, y aspira a estar a la altura.
2. Desde las primeras reuniones se observan puntos de vista diferentes entre el personal funcionario docente y los profesionales no docentes. Los primeros de ellos entienden que el esfuerzo mayor por disponer de un título debe producirse en los Centros, bajo su supervisión, mientras que los segundos consideran que es la empresa la que realmente certifica la competencia y que los programas formativos están alejados del mundo laboral.
3. Se observan también grandes diferencias entre los que han participado en reuniones informativas en su Comunidad Autónoma, y los que asisten sin apenas conocimiento del proceso, sus características y consecuencias. Consideran que debe aprovecharse mejor el tiempo y que gran parte de la información puede facilitarse en la Comunidad de origen, sin necesidad de desplazamiento.
4. La mayoría de los orientadores y evaluadores relatan la formación recibida en Madrid como de carácter excesivamente básica, convocada con precipitación, monótona y poco estimulante y escasamente práctica. Son muy críticos con la docencia recibida y la califican de "aburrida".
5. Los intercambios con sus colegas de la misma Comunidad y de otras se consideran como el aspecto más positivo.

Valoración de la documentación

Dossier de competencias

La elaboración del dossier de competencias ha supuesto una tarea añadida al proyecto, y un importante esfuerzo de armonización de referentes distintos, que presumiblemente no debería hacerse en el futuro, con el nuevo catálogo de cualificaciones. Se considera acertado el resultado final.

Cuestionario de auto evaluación

Como se puso de manifiesto a lo largo del proyecto, el documento inicialmente elaborado por el grupo transcribía textualmente realizaciones profesionales, utilizando

el mismo lenguaje de los especialistas que redactaron el referente. Ello hacía incomprensible el texto a los candidatos, la mayoría de los cuales no dispone de la titulación en Secundaria Obligatoria. Además, en ocasiones el criterio recoge muchas actividades distintas. Algunos organismos implicados en el proyecto entendían que este referente publicado en el BOE debía mantenerse, y para salvar las dificultades de comprensión entregaron el documento al candidato, pero éste rellenó el cuestionario en una reunión conjunta con el orientador y el evaluador (que es la persona que realmente comprende el significado profesional del referente), lo que de hecho hace que el cuestionario no sea de autoevaluación.

Los evaluadores y orientadores de la Comunidad Valenciana acercaron el lenguaje del BOE al habitualmente utilizado en la profesión, simplificando sus términos, pero sin alterar el significado, por los siguientes motivos:

- Se considera que realmente se trata de un cuestionario de autoevaluación, al no precisar ayuda en su cumplimentación.
- Se reduce la subjetividad, ya que, aunque se trata de una adaptación del referente, los términos están escritos, pueden ser contrastados y utilizados por los evaluadores. Son idénticos para todos los candidatos y no dependen de la entrevista profesional (C+O+E).
- Este documento puede formar parte del proceso individual de toma de decisiones sobre la participación del candidato en la evaluación, y sólo forma parte del dossier de competencias en el caso de que se decida participar.

Guía de evidencias de la competencia

Se considera un instrumento adecuado y bien elaborado, que sólo precisaría de pequeños cambios ya mencionados por el grupo de evaluadores, como la inclusión de un listado de materiales.

Datos del proyecto para cada familia profesional:

	Ayuda a Domicilio	Instalaciones Fontanería
Orientadores	1	1
Evaluadores	5	5
Candidatos	20	22
Empresas y asociaciones	4	3

Opinión sobre los mecanismos de coordinación del proyecto

La articulación del trabajo realizado desde la Comunidad Valenciana con el modelo de coordinación y funcionamiento estatal se ha caracterizado por la participación y la búsqueda del consenso.

Este modelo ha permitido la asistencia a las reuniones precisas y con la infraestructura adecuada, dando margen suficiente al intercambio de información y a la discusión técnica, llegando a acuerdos en la práctica totalidad de las situaciones.

Globalmente, por tanto, se considera muy positivo, no sólo por la competencia técnica y el esfuerzo de los distintos responsables de los Ministerios, sino por la flexibilidad de muchos de sus puntos de vista, el espacio abierto a la discrepancia, la delegación de funciones y de confianza en el trabajo realizado en la Comunidad, así como por la dirección de los grupos.

Los aspectos menos positivos han sido los siguientes:

- La urgencia de finalización del proyecto obligaba a márgenes muy cortos en las convocatorias y en la entrega de documentación. Este aspecto se reitera en otros momentos de este informe, ya que han afectado especialmente al trabajo de los evaluadores con los candidatos, y, en general, a la calidad del proyecto.
- La presencia de los coordinadores de las Comunidades Autónomas en el GTT hubiera aportado la experiencia del contacto directo de los distintos actores sobre el terreno, al mismo tiempo que se define la metodología.
- En los momentos iniciales ha habido dificultades logísticas, de comunicación por correo electrónico, así como de organización de los medios de transporte.
- Los candidatos que han obtenido valoración positiva no han recibido ninguna comunicación "oficial" por parte del Ministerio. Únicamente confían en las certificaciones emitidas por el coordinador del proyecto en la C.V.
- Se considera igualmente negativo la deuda que, a fecha de este informe, se encuentra pendiente con los orientadores y evaluadores.

Costes directos e indirectos del proyecto

La Comunidad Valenciana ha aportado al proyecto, en términos equivalentes de trabajo:

- 1 coordinador 2 meses
- 2 orientadores 2 meses
- 10 evaluadores 1,5 meses
- 3 expertos 1 mes
- 1 auxiliar adm. 0.5 meses
- Otros profesionales (informáticos, miembros del Consejo Valenciano de F.P.)
- Materiales para la evaluación: 2.000 € para instalaciones de fontanería y 500€ para ayuda a domicilio

Percepción de los resultados e impacto del proyecto, en los sectores profesionales, en los candidatos y en su propia Administración

La Comunidad Valenciana participó en dos sectores muy diferentes: uno de carácter industrial (instalación de redes de fontanería) y otro del sector de servicios sociales (ayuda domiciliaria), aunque ambos con presencia abrumadora de uno de los dos sexos. Por estas cuestiones, la percepción de los resultados y el impacto sobre personas o sectores es distinta.

En el sector más industrial, existe un menor número de desempleados, una mayor regulación por parte de las asociaciones profesionales y de la Conselleria de Industria. Sus expectativas se centraban en facilitar vías de superación de exigencias administrativas para el ejercicio profesional (obtención de carnés, posibilidad de firmar proyectos), así como de seleccionar a los mejores profesionales. Tanto las asociaciones como las personas están familiarizadas con pruebas que demuestren sus capacidades.

En el sector de servicios sociales hay un gran volumen de economía sumergida, empleos precarios y no reconocidos, presencia de inmigrantes y desempleo, a pesar de estar considerada como un "yacimiento de empleo". Las candidatas manifestaban grandes expectativas en el sistema, temor ante las pruebas de evaluación, y valoraban la obtención de reconocimiento como promoción profesional o simple aumento de la autoestima personal.

El comentario más extendido era... "...ya era hora".

Propuestas de futuras mejoras y cambios

1. **Reconocimiento de procesos no formales e informales**

   A lo largo de todo el proyecto se ha traducido la idea de que se trataba de certificar la competencia adquirida por la experiencia laboral. Así, se incluye documentación de las empresas en las que se supone ha trabajado el candidato, sus funciones, su vida laboral. Incluso parece plantearse la hipótesis de requisitos de experiencia laboral como condición para la candidatura a la evaluación. A pesar de que esta posibilidad daría mayores garantías de éxito al proceso, aumentaría la proporción de unidades de competencia superadas, y rentabilizaría los recursos, dejaría fuera la posibilidad de evaluar las capacidades adquiridas en procesos no formales e informales.

2. **Obtención de títulos o certificados**

   Los trabajadores no están familiarizados con el término "cualificación", en el sentido en el que es utilizado por los profesionales de la Formación Profesional. Tampoco reconocen la "unidad de competencia" o el "certificado de profesionalidad". Sin embargo, saben que los títulos tienen validez académica y profesional, a la vez que prestigio, lo que supone para ellos una aspiración, así como una mayor autoestima y estímulo a la promoción. Cuando se les explica que este proceso puede conducir únicamente a un "pedazo de título" (y no precisamente en el sentido de un título muy grande, sino a una porción del mismo) pierden una gran parte de su interés inicial. Cabe

recordar que en Francia, tras varios años de aplicación con escaso éxito de la "Validation des acquis de l'expérience" se modificó la Ley de modernización social, para cambiar el término a "Validation des acquis professionnels" y poder obtener de esta forma idéntico título que el expedido por las autoridades educativas.

3. Coordinación con la obtención de títulos y certificados "por libre"

La puesta en marcha de forma simultánea de procedimientos para la obtención de títulos y certificados "de forma libre", incluyendo mecanismos de reconocimiento de la experiencia laboral, puede aportar enorme confusión al SNCFP, ya que haría innecesario, en la práctica, un proceso "ERA".

De hecho, estos procesos permiten que las personas que no disponen de reconocimiento oficial de su competencia presenten ante un "tribunal" aquellas pruebas que demuestran su competencia en una serie de realizaciones profesionales. A partir de ellas, el tribunal valora la documentación y planifica nuevas pruebas que aseguren que el candidato realmente puede ejercer estas competencias en condiciones habituales, y el resultado final es un certificado, un título o una unidad de competencia.

En resumen, se trata de un proceso "ERA" con menos requisitos, más cercano a los procesos habituales, más sencillo, y con resultados más comprensibles y valiosos, lo que podría hacer en la práctica innecesario un tercer sistema. Debe valorarse, por tanto, la posibilidad de que la obtención de títulos y certificados "sin asistir a clase" incluya las buenas prácticas que se deduzcan de esta experiencia y ahorrarse los costes de implantar un sistema estatal paralelo de evaluación, reconocimiento y acreditación.

Creo que la coordinación entre los dos principales ministerios implicados constituiría el elemento más importante de racionalización del proceso, viabilidad y rentabilidad social, ya que no se perciben diferencias insalvables entre los Agentes Sociales o entre Comunidades Autónomas.

4. El referente de competencia

Resulta dramático comprobar que la descripción legal de la competencia no responde a la realidad profesional, porque implica el dilema del funcionario:

- Si se evalúa tomando como referencia lo descrito en el BOE, actuando legalmente, puede considerar a un candidato no apto cuando en realidad sí lo es.
- Si se evalúa utilizando el sentido común, puede certificarse una competencia distinta de la legalmente establecida, restando credibilidad al sistema en su conjunto.

Es imprescindible, por tanto, que los referentes estén actualizados y bien construidos, y que se facilite información a los grupos de cualificaciones respecto de la opinión de los profesionales que se ganan la vida ejerciendo.

5. El cuestionario de autoevaluación

En muchas ocasiones, auténticos profesionales pueden ser evaluados como no aptos porque tienen dificultades de comprensión del lenguaje técnico utilizado por especialistas en diseño curricular o en formación profesional, o bien porque son capaces de realizar su tarea pero no pueden explicar ante un evaluador "cómo" la hacen. La exigencia de relatar por escrito complica todavía más esta barrera.

Se sugiere, por tanto, la elaboración de cuestionarios auténticos de autoevaluación con los siguientes objetivos:

1. Posicionar al candidato ante la descripción de su ejercicio profesional.
2. Ayudarle a tomar la decisión sobre su solicitud de evaluación, o incluso sobre las unidades de competencia a solicitar.

Este cuestionario debe, por tanto:

1. Ser anónimo, en primera instancia, de forma que el candidato pueda retirarse del proceso sin temor y sin perjuicio para su autoestima.
2. Ser fácilmente comprensible, utilizando el lenguaje propio del gremio, pero sin tecnicismos gratuitos.
3. Ser autorrellenable.
4. Ser accesible, quizás incluso a través de Internet.

6. La orientación

Existen diferentes procesos de orientación implicados en la evaluación de la competencia:

1. Aquel que se dirige a informar a los posibles candidatos, posicionarlos ante su propio perfil profesional y sus posibilidades de superación de la evaluación, alternativas y direccionamiento.

   En este caso, los servicios ordinarios de información y orientación (Departamentos de Orientación en los Institutos de Secundaria Obligatoria, personal de los Centros de información del Servef, así como otros responsables especializados por colectivos de mujeres, jóvenes, desempleados, discapacitados, etc.), con la formación adecuada y el apoyo de material y páginas Web bien estructuradas pueden realizar esta función.

2. Aquel que cuyo objetivo principal es acompañar al candidato en las distintas fases de la evaluación, una vez que éste ha tomado ya la decisión de participar, velando especialmente porque obtenga un resultado positivo, sea la superación de las unidades de competencia, sea la retroalimentación positiva o la invitación a participar en procesos formales de formación adecuados a sus características. Igualmente importante es la planificación conjunta con el evaluador de las distintas pruebas, y la redacción del informe final.

En este caso, el perfil idóneo es el de funcionarios a quienes se encomienden estas funciones durante una parte del año, ya que soportarán mayores cargas de trabajo, y precisan una formación más específica.

7. La selección de evaluadores

En una primera fase, es preciso incluir un tiempo para la captación de posibles evaluadores, entre las instituciones, asociaciones y empresas, de forma que se disponga de una "bolsa de evaluadores" con experiencia suficiente.

Expectativas sociales e impacto en las personas

Se considera que existen expectativas muy importantes sobre el sistema de reconocimiento, tanto por parte de instituciones, sectores empresariales, agentes sociales y trabajadores. Es evidente que la generalización del proceso puede aportar un impulso definitivo al aprendizaje a lo largo de la vida, el estímulo a la formación permanente y al aumento de la cualificación de la población adulta.

Fondo Social Europeo

MINISTERIO
DE EDUCACIÓN
Y CIENCIA