



## PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: CONFECCIÓN Y  
PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB**

**Código: IFC297\_2**

**NIVEL: 2**

### GUÍAS DE EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

**(DOCUMENTO RESERVADO PARA USO EXCLUSIVO DE  
PERSONAL ASESOR Y EVALUADOR)**





## ÍNDICE GENERAL ABREVIADO

1. Presentación de la Guía.	<b>4</b>
2. Criterios generales para la utilización de las Guías de Evidencia.	<b>5</b>
3. Guía de Evidencia de la UC0950_2: Construir páginas web.	<b>7</b>
4. Guía de Evidencia de la UC0951_2: Integrar componentes software en páginas web.	<b>21</b>
5. Guía de Evidencia de la UC0952_2: Publicar páginas web.	<b>33</b>
6. Glosario de términos utilizado en Confección y publicación de páginas web.	<b>45</b>



## 1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

Las Guías de Evidencia de las Unidades de Competencia, en su calidad de instrumentos de apoyo a la evaluación, se han elaborado con una estructura sencilla y un contenido adecuado a las finalidades a que deben contribuir, como son las de optimizar el procedimiento de evaluación, y coadyuvar al logro de los niveles requeridos en cuanto a validez, fiabilidad y homogeneidad, tanto en el desarrollo de los procesos como en los resultados mismos de la evaluación.

Para ello, la elaboración de las Guías parte del referente de evaluación constituido por la Unidad de Competencia considerada (en adelante UC), si bien explicitando de otra manera sus elementos estructurales, en el convencimiento de que así se facilita la labor específica del personal asesor y evaluador. Hay que advertir que, en todo caso, se parte de un análisis previo y contextualización de la UC para llegar, mediante la aplicación de la correspondiente metodología, a la concreción de los citados elementos estructurales.

En la línea señalada, se han desglosado las competencias profesionales de la UC en competencias técnicas y sociales.

Las competencias técnicas aparecen desglosadas en el **saber hacer** y en el **saber**; y las sociales en el **saber estar**. Este conjunto de “saberes” constituyen las tres dimensiones más simples y clásicas de la competencia profesional.

La dimensión relacionada con el **saber hacer** aparece explicitada en forma de actividades profesionales que subyacen en las realizaciones profesionales (RPs) y criterios de realización (CRs).

Conviene destacar que la expresión formal de las actividades profesionales se ha realizado mediante un lenguaje similar al empleado por las y los trabajadores y el empresariado, de aquí su ventaja a la hora de desarrollar autoevaluaciones, o solicitar información complementaria a las empresas.

La dimensión de la competencia relacionada con el saber, comprende el conjunto de conocimientos de carácter técnico sobre conceptos y procedimientos, se ha extraído del módulo formativo correspondiente a cada UC, si bien se ha reorganizado para su mejor utilidad, asociando a cada una de las actividades profesionales principales aquellos saberes que las soportan y, en su caso, creando un bloque transversal a todas ellas.

En cuanto a la dimensión de la competencia relacionada con el saber estar, se han extraído, caso de existir, de las correspondientes RPs y CRs de la UC, en forma de capacidades de tipo actitudinal.



Por último indicar que, del análisis previo de la UC y de su contexto profesional, se ha determinado el **contexto crítico** para la evaluación, cuya propiedad fundamental radica en que, vertido en las situaciones profesionales de evaluación, permite obtener resultados en la evaluación razonablemente transferibles a todas las situaciones profesionales que se pueden dar en el contexto profesional de la UC. Precisamente por esta importante propiedad, el contexto que subyace en las situaciones profesionales de evaluación se ha considerado también en la fase de asesoramiento, lográndose así una economía de recursos humanos, materiales y económicos en la evaluación de cada candidatura.

## 2. CRITERIOS GENERALES PARA LA UTILIZACIÓN DE LAS GUÍAS DE EVIDENCIA

La estructura y contenido de esta “Guía de Evidencia de Competencia Profesional” (en adelante GEC) se basa en los siguientes criterios generales que deben tener en cuenta las Comisiones de Evaluación, el personal evaluador y el asesor.

**Primero.-** Si las Comisiones de Evaluación deciden la aplicación de un método de evaluación mediante observación en el puesto de trabajo, el referente de evaluación que se utilice para valorar las evidencias de competencia generadas por las candidatas y candidatos, serán las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC de que se trate, en el contexto profesional que establece el apartado 1.2. de la correspondiente GEC.

**Segundo.-** Si la Comisión de Evaluación apreciara la imposibilidad de aplicar la observación en el puesto de trabajo, esta GEC establece un marco flexible de evaluación –**las situaciones profesionales de evaluación**- para que ésta pueda realizarse en una situación de trabajo simulada, si así se decide por la citada Comisión. En este caso, para valorar las evidencias de competencia profesional generadas por las candidatas y candidatos, se utilizarán los **criterios de evaluación** del apartado 1.2. de la correspondiente GEC, formados por “criterios de mérito”; “indicadores”; “escalas de desempeño competente” y ponderaciones que subyacen en las mismas. Conviene señalar que los citados criterios de evaluación se extraen del análisis de las RPs y CRs de la UC de que se trate. Hay que destacar que la utilización de situaciones profesionales de evaluación (de las que las Comisiones de Evaluación podrán derivar **pruebas profesionales**), con sus criterios de evaluación asociados, incrementan la validez y fiabilidad en la inferencia de competencia profesional.

**Tercero.-** Sin perjuicio de lo anterior, la GEC contiene también otros referentes –**las especificaciones de evaluación relacionadas con las**



**dimensiones de la competencia-** que permiten valorar las evidencias indirectas que aporten las candidatas y candidatos mediante su historial profesional y formativo, entre otros, así como para orientar la aplicación de otros métodos de obtención de nuevas evidencias, mediante entrevista profesional estructurada, pruebas de conocimientos, entre otras.

A modo de conclusión, puede decirse que la aplicación de los tres criterios generales anteriormente descritos, persigue la finalidad de contribuir al rigor técnico, validez, fiabilidad y homogeneidad en los resultados de la evaluación y, en definitiva, a su calidad, lo cual redundará en la mejor consideración social de las acreditaciones oficiales que se otorguen y, por tanto, en beneficio de las trabajadoras y trabajadores cuyas competencias profesionales se vean acreditadas.



## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC0950\_2: Construir páginas web”**

### **CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB**

**Código: IFC297\_2**

**NIVEL: 2**



## 1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0950\_2: Construir páginas web.

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

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

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

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

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

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

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

#### 1. *Preparar la herramienta de edición web, siguiendo las instrucciones recibidas.*

- 1.1 Instalar la herramienta de edición de páginas web configurándola según las especificaciones recibidas.
- 1.2 Configurar los elementos que aporta la herramienta de edición utilizando las opciones que proporciona según las especificaciones de diseño recibidas.
- 1.3 Verificar la configuración con las opciones de la herramienta web.





## **2. Crear páginas web utilizando lenguajes de marcas con la herramienta de edición propuesta y siguiendo las especificaciones de diseño recibidas.**

- 2.1 Crear la estructura básica de la página con lenguajes de marcas utilizando la herramienta de edición propuesta y sus asistentes.
- 2.2 Incluir las etiquetas correspondientes, en función del tipo de contenido a exponer con la herramienta de edición propuesta.
- 2.3 Añadir los atributos y valores, a los elementos de la página web con la herramienta de edición propuesta.
- 2.4 Probar que las páginas muestran las especificaciones definidas en las etiquetas, atributos y valores, en los navegadores web y siguen los criterios de "usabilidad" y accesibilidad.
- 2.5 Modificar, si procede, los elementos del lenguaje de marcas, de forma que se ajuste al contenido a exponer y al diseño especificado con la herramienta de edición propuesta.
- 2.6 Corregir los errores funcionales en las páginas realizadas, si los hubiera, utilizando la herramienta de edición propuesta.
- 2.7 Documentar la página desarrollada, los elementos utilizados, explicando las acciones, con la herramienta de edición propuesta.

## **3. Añadir elementos comunes e interactivos a las páginas web de acuerdo con las especificaciones de diseño y desarrollo recibidas.**

- 3.1 Crear plantillas que incluyan elementos del lenguaje de marcas, así como las regiones editables y no editables, con la herramienta web propuesta.
- 3.2 Crear páginas que incluyan objetos interactivos propios de los formularios con la herramienta de edición propuesta.
- 3.3 Crear hojas de estilo que incluyan atributos y valores comunes a distintos elementos de las páginas web, con la herramienta de edición propuesta.
- 3.4 Crear capas dentro de una página web que muestren distintos niveles de elementos, con la herramienta de edición propuesta.
- 3.5 Corregir, con la herramienta propuesta, si procede, los errores de visualización, funcionalidad e interactividad de los elementos, hojas de estilo, capas y objetos de formularios, probando su funcionamiento en los navegadores.

### **b) Especificaciones relacionadas con el "saber".**

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC0950\_2: Construir páginas web. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

#### **1. Preparación de la herramienta web.**

- Herramientas de edición web:
  - Ejecución del archivo de instalación.
  - Personalizar las opciones de instalación.
  - Configuración de opciones de conexión.
  - Configuración de opciones de visualización y edición.



- Utilización de asistentes para la creación de páginas web genéricas.
- Herramientas de edición modo texto:
  - Utilización del lenguaje de marcas.
- Navegadores:
  - Visualización de páginas en Navegadores web.
  - Visualización de páginas en Navegadores modo texto.
  - Búsqueda de páginas sobre accesibilidad y usabilidad.
  - Utilización de verificadores de accesibilidad y usabilidad.
  - Utilización de sitios web usables, estructura y diseño.

## **2. Creación de páginas web con lenguajes de marcas.**

- Herramientas de edición web:
  - Manejo de componentes.
  - Opciones de modificación.
  - Creación de páginas web.
- Herramientas de edición modo texto:
  - Configuración de opciones.
  - Opciones de modificación.
  - Creación de páginas web.
  - Utilización del lenguaje de marcas para incluir elementos (textos, imágenes, multimedia, enlaces).
  - Modificar atributos y valores de los elementos utilizando el lenguaje de marcas.
  - Creación y utilización de capas dentro de la página web.
  - Creación de hojas de estilo externas y enlazarlas en las páginas web.
  - Creación y modificación de opciones de acciones.
- Navegadores:
  - Navegadores web.
  - Navegadores modo texto.
  - Configuración de navegadores.
  - Manejo de las páginas de búsqueda.
  - Utilización de opciones para visualizar información de las páginas.
  - Recursos sobre usabilidad y accesibilidad.
  - Verificación de la accesibilidad y usabilidad en las páginas web.
  - Sitios web usables, estructura y diseño.

## **3. Integración de elementos comunes e interactivos.**

- Creación de páginas web:
  - Creación de plantillas.
  - Inserción de zonas editables y no editables.
  - Creación estilos genéricos.
  - Creación de capas genéricas.
  - Creación de enlaces genéricos.
  - Creación de campos de formularios (listas, campos de texto, casillas de verificación, botones de acción, entre otros).
  - Configuración de campos de envío.
  - Creación de páginas web basadas en plantillas.
  - Personalización de los elementos en las páginas web.
- Herramientas de edición:
  - Utilización del lenguaje de marcas.
  - Modificación de atributos, valores y aspectos en las páginas web.
  - Modificación de enlaces y propiedades de campos de formularios.
  - Corrección de errores utilizando el lenguaje de marcas.



- Navegadores:
  - Visualización de páginas.
  - Visualización del código fuente de la página.

***Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia***

- Sistemas Operativos:
  - Manejo de archivos.
  - Tipo de archivos.
  - Instalación de componentes.
  - Personalización de opciones.
  - Utilización de componentes (editores de texto y de imágenes).
- Herramientas ofimáticas:
  - Manejo de las opciones de configuración.
  - Creación y mantenimiento de textos.
- Herramientas de edición web:
  - Manejo de componentes.
  - Opciones de modificación.
  - Opciones de creación de páginas web.
  - Opciones de creación de plantillas.
- Herramientas de edición modo texto:
  - Configuración de opciones.
  - Opciones de modificación.
- Navegadores:
  - Navegadores web.
  - Navegadores modo texto.
  - Configuración de navegadores.
  - Manejo de las páginas de búsqueda.
  - Utilización de opciones para visualizar información de las páginas.
  - Recursos sobre usabilidad y accesibilidad.
  - Verificación de la accesibilidad y usabilidad en las páginas web.
  - Sitios web usables, estructura y diseño.
  - Sitios web, con estilos y otros elementos utilizables.
- Interpretación de documentación técnica en lengua extranjera usada en el sector.
- Criterios de usabilidad y accesibilidad.

**c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

1. En relación con otros equipos técnicos deberá:
  - 1.1 Coordinarse con otros equipos de desarrollo.
  - 1.2 Intercambiar información técnica relativa a las actividades comunes, de forma fluida.
  - 1.3 Sincronizar actividades y horarios con otros equipos cuando sea requerido por el proyecto.
2. En relación con los usuarios deberá:



- 2.1 Tratar a los usuarios con cortesía y respeto.
  - 2.2 Comunicarse de forma correcta y cordial.
  - 2.3 Saber trabajar en las instalaciones del cliente, sin interferir en sus propias actividades.
  - 2.4 Ser asertivo.
  - 2.5 Finalizar el trabajo en los plazos establecidos.
  - 2.6 Mostrar capacidad resolutoria en la gestión de avisos de averías.
3. En relación con los compañeros deberá:
- 3.1 Cumplir con las tareas asignadas siguiendo los procedimientos operativos, respetando el trabajo de otros compañeros.
  - 3.2 Transmitir la información que sea necesaria al resto de compañeros para la correcta ejecución del trabajo.
  - 3.3 Comunicarse de forma correcta y cordial.
4. En relación con otros aspectos deberá:
- 4.1 Cuidar el aspecto y aseo personal.
  - 4.2 Cumplir las normas de comportamiento profesional.
  - 4.3 Mantener una actitud preventiva ante los riesgos laborales, cumpliendo las normativas de seguridad laboral.
  - 4.4 Tratar las herramientas con el máximo cuidado.
  - 4.5 Ser ordenado y limpio en el lugar de trabajo y de instalación.
  - 4.6 Demostrar interés hacia el trabajo a realizar.

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

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

Por último, indicar que la situación profesional de evaluación define un contexto abierto y flexible, que puede ser completado por las CC.AA., cuando éstas decidan aplicar una prueba profesional a las personas candidatas.

En el caso de la UC0950\_2: Construir páginas web, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:



### 1.2.1. Situación profesional de evaluación.

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

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para construir páginas web, utilizando un equipo con un sistema operativo configurado y conectado a internet, unas instrucciones de configuración de una herramienta web propuesta y unas especificaciones de diseño de plantilla. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Instalar y configurar la herramienta web.
2. Crear una plantilla web.

#### **Condiciones adicionales:**

- Se dispondrá de varios navegadores en los que realizar pruebas, una herramienta de edición y la documentación requerida para el desarrollo de la SPE.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- Se planteará alguna contingencia o situación imprevista que sea relevante para la demostración de la competencia relacionada con la respuesta a contingencias.

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

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



<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Instalación y configuración la herramienta web.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- La herramienta web queda configurada con los elementos indicados, sin errores y conforme a las instrucciones propuestas.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores del criterio de mérito.</i></p>
<i>Creación de la estructura de la plantilla web.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Establecimiento de las zonas editables y no editables.</li><li>- Utilización de estilos comunes.</li><li>- Visualización en los distintos navegadores.</li><li>- Aplicación de los criterios de usabilidad y accesibilidad.</li><li>- Inclusión de comentarios.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Inserción de elementos en la plantilla.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Creación de capas.</li><li>- Funcionamiento de la interactividad de la página.</li><li>- Situación de los campos de formulario.</li><li>- Funcionamiento de los enlaces de la página.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>



## Escala A

5	<p><i>La plantilla web está bien estructurada, estableciendo según lo indicado las zonas editables y no editables, contiene todos los elementos especificados y estos se visualizan en el lugar esperado en todos los navegadores. La plantilla utiliza los estilos comunes propuestos e implementa los específicos. Los criterios establecidos de usabilidad y accesibilidad se contemplan. Se incluyen los comentarios necesarios para que se entiendan las acciones.</i></p>
4	<p><i>La plantilla web está bien estructurada, estableciendo según lo indicado las zonas editables y no editables, no contiene todos los elementos especificados o estos no se visualizan exactamente en el lugar esperado en todos los navegadores sin que afecte significativamente al producto final. La plantilla utiliza los estilos comunes propuestos e implementa los específicos. Los criterios establecidos de usabilidad y accesibilidad se contemplan. Se incluyen los comentarios necesarios para que se entiendan las acciones.</i></p>
3	<p><i>La plantilla web contienen sólo algunos elementos necesarios y le falta estructuración. Las páginas web visualizan algunos de los elementos. La plantilla no utiliza los estilos comunes propuestos e implementa los específicos. Los criterios establecidos de usabilidad y accesibilidad se contemplan. Se incluyen los comentarios necesarios para el entendimiento de sus acciones.</i></p>
2	<p><i>La plantilla web contienen sólo algunos elementos necesarios y le falta estructuración. Las páginas web visualizan menos del 50% de los elementos. La plantilla no utiliza los estilos comunes propuestos e implementa los específicos. Los criterios establecidos de usabilidad y accesibilidad no se contemplan. Se incluyen los comentarios necesarios para el entendimiento de sus acciones.</i></p>
1	<p><i>Las páginas web, no tienen estructura clara, no se incluyen los elementos básicos, no se utilizan estilos ni se incluyen comentarios.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

## Escala B

5	<i>Se han creado las capas indicadas con la herramienta de edición propuesta. Se comprueba en todos los navegadores web que la visualización y la interactividad de la página es la deseada, los formularios contienen todos los campos y están bien situados y los enlaces son correctos, realizándose sino las correcciones oportunas.</i>
4	<i>Se han creado las capas indicadas con la herramienta de edición propuesta. Se comprueba en todos los navegadores web que la visualización y la interactividad de la página coincide al menos en un 90%, los formularios contienen prácticamente todos los campos, están bien situados y los enlaces son correctos, realizándose sino las correcciones oportunas.</i>
3	<i>Se han creado las capas indicadas con la herramienta de edición propuesta. La visualización de la página coincide sólo entre un 50% y 75% con las especificaciones dadas en cuanto a interactividad, campos de formularios y enlaces.</i>
2	<i>Se han creado las capas indicadas con la herramienta de edición propuesta. La visualización de la página coincide en menos de un 50% con las especificaciones dadas en cuanto a interactividad, campos de formularios y enlaces.</i>
1	<i>No se han creado las capas adecuadamente. No se cumplen las especificaciones dadas en un 25% de la misma.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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

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

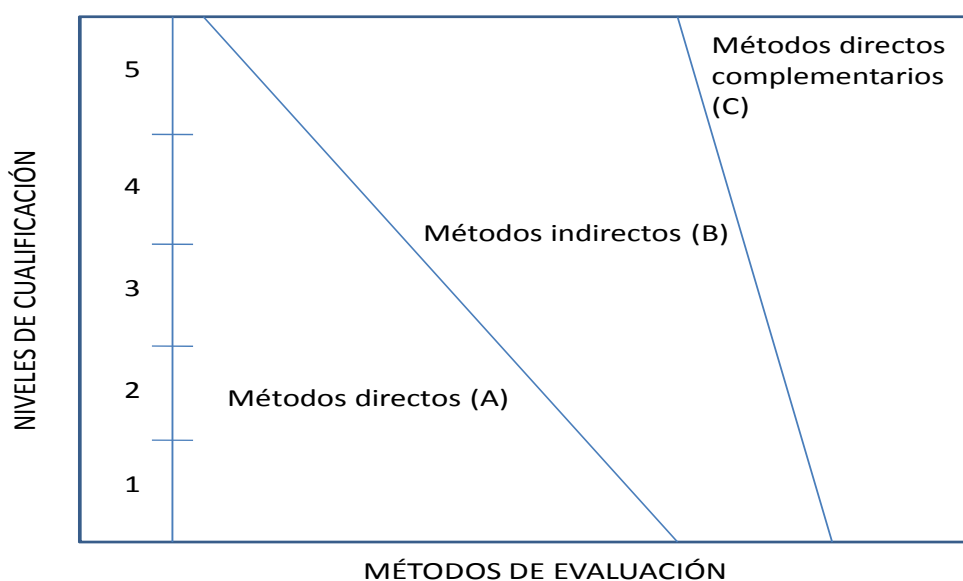
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.



b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:

- Observación en el puesto de trabajo (A).
- Observación de una situación de trabajo simulada (A).
- Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
- Pruebas de habilidades (C).
- Ejecución de un proyecto (C).
- Entrevista profesional estructurada (C).
- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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



La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

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

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

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en la construcción de páginas web, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 2. En este nivel tiene importancia el dominio de habilidades relacionadas con corrección rápida de componentes, la obtención específica de la información a utilizar, la



detección de información fiable y la comprensión de código. Se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. Esta se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.

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

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

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

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

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

- h) En el desarrollo de la SPE se recomienda utilizar como herramienta de edición web software libre o propietario como por ejemplo: Dreamweaver y editores de texto plano para Windows o Linux.
- i) En el desarrollo de la SPE se recomienda solicitar la realización de una hoja de estilo externa o utilizar una ya existente.
- j) En el desarrollo de la SPE se recomienda que las especificaciones de diseño incluyan los criterios a aplicar de usabilidad y accesibilidad.



- k) En el desarrollo de la SPE se recomienda la plantilla a realizar contenga como mínimo zonas editables y no editables, estilos, capas, enlaces y campos de formulario, que puedan modificarse.
- l) Para valorar la competencia de respuesta a las contingencias, se recomienda considerar una serie de incidencias, en relación con las conexiones del ordenador con internet, alguna restricción de permisos para instalar la herramienta web a lo largo de las actividades, que tendrá que resolver de forma que plantee la solución más adecuada.



## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC0951\_2: Integrar componentes software en páginas web”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: CONFECCIÓN Y  
PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB**

**Código: IFC297\_2**

**NIVEL: 2**



## 1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0951\_2: Integrar componentes software en páginas web.

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

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

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

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

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

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en la integración de componentes software en páginas web, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

- 1. Ajustar los componentes software ya desarrollados, ubicados en la biblioteca de la organización o en Internet, utilizando la herramienta de web propuesta.**



- 1.1 Seleccionar los componentes desarrollados a integrar en las páginas entre los disponibles en la organización o en internet, utilizando las herramientas disponibles de acceso a información.
  - 1.2 Integrar los componentes desarrollados en las páginas, interpretando adecuadamente las especificaciones funcionales de los mismos.
  - 1.3 Modificar los atributos y propiedades que ajustan los componentes desarrollados, a la página dónde se ha integrado, interpretando adecuadamente el lenguaje de script del componente.
  - 1.4 Documentar las modificaciones realizadas en la página web en desarrollo, utilizando la herramienta de edición propuesta.
- Desarrollar las actividades siguiendo los procedimientos establecidos, la normativa de la organización y la herramienta web propuesta.

## **2. Verificar la integración de los componentes software en las páginas web, utilizando herramientas específicas de depuración de scripts y los navegadores propuestos.**

- 2.1 Probar la funcionalidad de la página con los componentes integrados utilizando herramientas específicas y de acuerdo con las especificaciones dadas.
  - 2.2 Probar las páginas con componentes software ya desarrollados utilizando herramientas específicas en los navegadores propuestos.
  - 2.3 Corregir los errores de integración con la herramienta de edición propuesta.
  - 2.4 Documentar las pruebas de integración con la herramienta de edición propuesta.
  - 2.5 Ubicar componentes software ya desarrollados y validados en la biblioteca corporativa siguiendo las especificaciones dadas.
- Desarrollar las actividades siguiendo las normas de calidad y procedimientos de la organización, garantizando la integridad del sistema y los criterios de distribución y estandarización establecidos.

### **b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.**

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC0951\_2: Integrar componentes software en páginas web.

#### **1. Ajuste de componentes software desarrollados.**

- Lenguajes de script:
  - Estructuras de programación.
  - Tipos de datos.
  - Operaciones de entrada salida y cálculo de datos.
  - Elementos y objetos de lenguajes de guión.
  - Manejadores de eventos: interacción con el usuario.
- Herramientas de edición:
  - Manejo de componentes.
  - Modificación de scripts.
  - Utilización de la ayuda de la herramienta.



## **2. Pruebas de integración de los componentes software en las páginas web.**

- Herramientas de inventario:
  - Inicialización.
- Herramientas de edición y depuración de scripts:
  - Manejo de componentes.
  - Modificación de scripts.
  - Utilización de las opciones de ejecución, depuración y corrección.
  - Compresión de las estructuras de programación de scripts.
  - Adaptación de scripts a diferentes páginas.
- Ubicación correcta de los scripts integrados:

### **Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia**

- Conceptos sobre lógica de la programación:
  - Ordinogramas.
  - Pseudocódigos.
  - Tipos de datos.
  - Tratamiento de la información.
  - Entrada y salida de información
  - Operaciones y cálculos sobre datos.
  - Operaciones lógicas.
- Herramientas de edición y depuración de scripts:
  - Manejo de componentes.
  - Modificación de scripts.
- Navegadores:
  - Navegadores web.
  - Navegadores modo texto.
  - Configuración de navegadores.
  - Manejo de las páginas de búsqueda de scripts.
  - Utilización de opciones para visualizar información de las páginas.
  - Recursos sobre usabilidad y accesibilidad.
  - Verificación de la accesibilidad y usabilidad en las páginas web.
  - Sitios web usables, estructura y diseño.
- Documentación técnica:
  - Comprensión de la lengua extranjera en la que esté editada.

### **c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

#### **1. En relación con los equipos deberá:**

- 1.1 Coordinar con otros equipos de desarrollo.
- 1.2 Intercambiar información técnica relativa a las actividades comunes, de forma fluida.
- 1.3 Sincronizar actividades y horarios con otros equipos cuando sea requerido por el proyecto.





2. En relación con los usuarios deberá:
  - 2.1 Tratar a los usuarios con cortesía y respeto.
  - 2.2 Comunicarse de forma correcta y cordial.
  - 2.3 Saber trabajar en las instalaciones del cliente, sin interferir en sus propias actividades.
  - 2.4 Ser asertivo.
  - 2.5 Finalizar el trabajo en los plazos establecidos.
  - 2.6 Mostrar capacidad resolutoria en la gestión de avisos de averías.
  
3. En relación con los compañeros deberá:
  - 3.1 Cumplir con las tareas asignadas siguiendo los procedimientos operativos, respetando el trabajo de otros compañeros.
  - 3.2 Transmitir la información que sea necesaria al resto de compañeros para la correcta ejecución del trabajo.
  - 3.3 Comunicarse de forma correcta y cordial.
  
4. En relación con otros aspectos deberá:
  - 4.1 Cuidar el aspecto y aseo personal.
  - 4.2 Cumplir las normas de comportamiento profesional.
  - 4.3 Mantener una actitud preventiva ante los riesgos laborales, cumpliendo las normativas de seguridad laboral.
  - 4.4 Tratar las herramientas, componentes, dispositivos y equipamiento con el máximo cuidado.
  - 4.5 Ser ordenado y limpio en el lugar de trabajo y de instalación.
  - 4.6 Demostrar interés hacia el trabajo a realizar.

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

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

Por último, indicar que la situación profesional de evaluación define un contexto abierto y flexible, que puede ser completado por las CC.AA., cuando éstas decidan aplicar una prueba profesional a las personas candidatas.

En el caso de la UC0951\_2: Integrar componentes software en páginas web, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:



### 1.2.1. Situación profesional de evaluación

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

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para integrar componentes software en páginas web representativa, utilizando un equipo conectado a internet, con una herramienta de edición ya configurada y varios navegadores instalados. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Integrar los componentes de software.
2. Probar el funcionamiento de las páginas.

#### **Condiciones adicionales:**

- Se dispondrá de los equipos, material y documentación requeridos para el desarrollo de la situación profesional de evaluación.
- Se planteará alguna contingencia o situación imprevista que sea relevante para la demostración de la competencia relacionada con la respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia profesional en condiciones de estrés profesional.

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

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

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Integración de componentes desarrollados, en las páginas.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elección de los componentes.</li> <li>- Ubicación de los componentes en las páginas web básicas.</li> <li>- Personalización de los componentes.</li> <li>- Enlace de las hojas de estilo.</li> <li>- Explicación de la actuación de los componentes.</li> </ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Pruebas de funcionamiento de las páginas.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visualización en los navegadores.</li> <li>- Funcionalidad de la página.</li> <li>- Corrección de errores.</li> </ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>

## Escala A

5	<p><i>Las páginas web se han ajustado eligiendo y ubicando componentes que se adaptan de forma óptima a las características dadas. Los componentes se personalizan de forma que la interacción con el usuario, las operaciones de entrada y salida de datos y de cálculo se adaptan con exactitud a las instrucciones recibidas. Las hojas de estilo quedan enlazadas sin errores. La página web está completamente comentada de forma clara y precisa en cuanto a la actuación realizada.</i></p>
4	<p><i>Las páginas web se han ajustado eligiendo y ubicando componentes que se adaptan a las características dadas. Los componentes se personalizan de forma que la interacción con el usuario, las operaciones de entrada y salida de datos y de cálculo se adaptan a las instrucciones recibidas. Las hojas de estilo quedan enlazadas sin errores. La página web está completamente comentada de forma clara y precisa en cuanto a la actuación realizada.</i></p>
3	<p><i>Las páginas web se han ajustado eligiendo y ubicando parte de los componentes según las características dadas. Los componentes se personalizan de forma que la interacción con el usuario, las operaciones de entrada y salida de datos y de cálculo se adaptan en parte a las instrucciones recibidas. Las hojas de estilo quedan enlazadas sin errores. La página web está comentada en cuanto a la actuación realizada.</i></p>
2	<p><i>Las páginas web se han ajustado eligiendo y ubicando sólo algunos de los componentes según las características dadas. Los componentes se personalizan de forma que la interacción con el usuario, las operaciones de entrada y salida de datos y de cálculo no se adaptan a las instrucciones recibidas. Las hojas de estilo quedan enlazadas con ciertos errores. La página web no está comentada en cuanto a la actuación realizada.</i></p>
1	<p><i>Las páginas web no incorporan los componentes, ni se han personalizado para adaptarlos al diseño especificado en las instrucciones recibidas.</i></p>

**Nota:** el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

## Escala B

5	<i>Las páginas web se visualizan en los navegadores propuestos corrigiendo todas las desviaciones en el aspecto, los atributos, y la ubicación con respecto a los valores establecidos. Se comprueba que los enlaces abren las páginas a las que hacen referencia, y que el funcionamiento es correcto en cuanto a interactividad y comportamiento de los elementos detectando y corrigiendo todos los errores existentes y aquello que difiere de las indicaciones recibidas.</i>
4	<i>Las páginas web se visualizan en los navegadores propuestos y corrigiendo gran parte de las desviaciones en el aspecto, los atributos, y la ubicación con respecto a los valores establecidos. Se comprueba que los enlaces abren las páginas a las que hacen referencia, y que el funcionamiento es correcto en cuanto a interactividad y comportamiento de los elementos detectando y corrigiendo la mayor parte de los errores existentes y aquello que difiere de las indicaciones recibidas.</i>
3	<i>Las páginas web presentan una desviación superior al 25% con respecto a los valores establecidos en el aspecto, los atributos, y la ubicación. El funcionamiento en cuanto a interactividad y comportamiento de los elementos difiere en más de un 25% de las indicaciones recibidas.</i>
2	<i>Las páginas web presentan una desviación superior al 50% con respecto a los valores establecidos en el aspecto, los atributos, y la ubicación. El funcionamiento en cuanto a interactividad y comportamiento de los elementos difiere en más de un 50% de las indicaciones recibidas.</i>
1	<i>Las páginas web no incorporan los componentes, no se visualizan, ni funcionan según especificaciones recibidas.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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

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

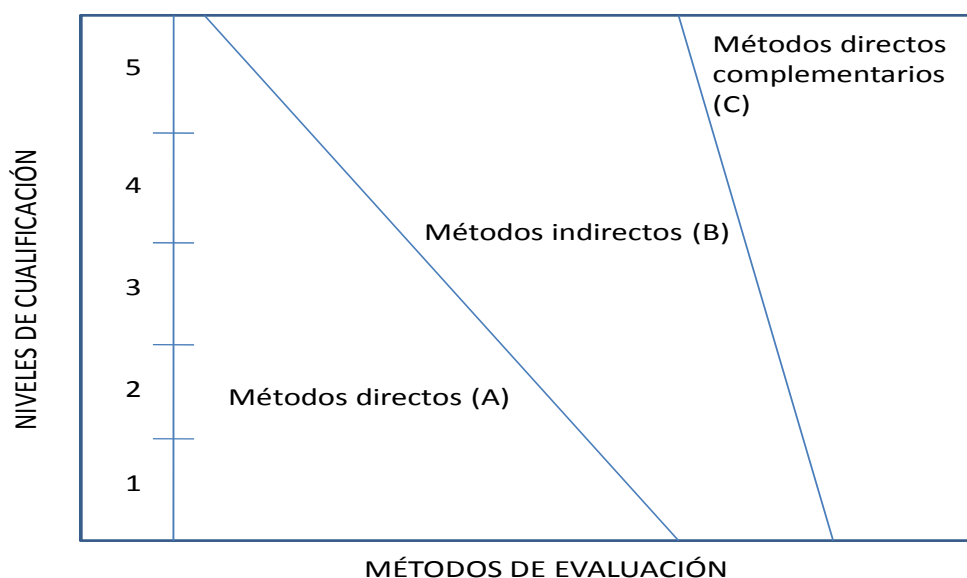
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan

evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.

b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:

- Observación en el puesto de trabajo (A).
- Observación de una situación de trabajo simulada (A).
- Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
- Pruebas de habilidades (C).
- Ejecución de un proyecto (C).
- Entrevista profesional estructurada (C).
- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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



La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

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

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

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en la integración de componentes software en páginas web, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 2. En este nivel tiene importancia el dominio de destrezas y habilidades relacionadas con la modificación de



código y la rapidez de ejecución, por lo que en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. Esta se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.

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

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

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

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

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

- h) En el desarrollo de la SPE se recomienda que la herramienta de edición web sea de software libre o propietario como por ejemplo: Dreamweaver y editores de texto plano para Windows o Linux.
- i) En el desarrollo de la SPE se recomienda que se le proporcionen varias páginas web basadas en una plantilla y algunos componentes desarrollados en lenguajes de script.
- j) En el desarrollo de la SPE se recomienda que se disponga de instrucciones sobre el diseño de la página web, la descripción de los elementos que debe contener, además de las funciones que deben realizar.



- k) En el desarrollo de la SPE se recomienda que se ubiquen componentes software a reutilizar en red o en local y documentación acerca de su contenido.
  
- l) Para valorar la competencia de respuesta a las contingencias, se recomienda considerar una serie de incidencias como incluir componentes cuyo código esté mal estructurado, elementos con dimensiones demasiado grandes o atributos de texto difícilmente visibles por el usuario, a lo largo de las actividades, que el candidato tendrá que resolver de forma que plantee la solución más adecuada.





## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC0952\_2: Publicar páginas web”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: CONFECCIÓN Y  
PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB**

**Código: IFC297\_2**

**NIVEL: 2**



## 1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0952\_2: Publicar páginas web.

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

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

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

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

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

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

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

#### 1. *Gestionar el sitio web, a través de una conexión configurada, utilizando la herramienta específica.*

- 1.1 Preparar el espacio de almacenamiento del sitio web, utilizando la herramienta específica de gestión del espacio web y siguiendo las instrucciones recibidas.
- 1.2 Configurar la conexión local con el servidor web utilizando la herramienta de transferencia.



- 1.3 Transferir los archivos y carpetas desde el entorno local al sistema de producción utilizando una herramienta específica según los procedimientos indicados.
  - 1.4 Comprobar la transferencia correcta de carpetas y archivos comparando los originales en el entorno local con los archivos en el sitio web.
  - 1.5 Actualizar los archivos y carpetas del sitio web utilizando los comandos y órdenes que proporciona la herramienta.
  - 1.6 Documentar el proceso de transferencia de información con la herramienta de edición propuesta.
- Desarrollar las actividades siguiendo los procedimientos de la organización.

## **2. Comprobar el diseño, enlaces y funcionalidades de las páginas desarrolladas, probándolas en diferentes plataformas y navegadores y según las especificaciones técnicas de diseño.**

- 2.1 Comprobar el funcionamiento correcto de los enlaces en la página desarrollada, en el entorno local, utilizando los navegadores propuestos y la herramienta de edición propuesta.
  - 2.2 Comprobar la coherencia del diseño resultante de la página web con el especificado.
  - 2.3 Comprobar que las páginas desarrolladas siguen los criterios de “usabilidad” de las páginas de referencia oficiales y los criterios de calidad y usabilidad fijados por la organización.
  - 2.4 Comprobar que el conjunto de las páginas transferidas al sitio web siguen cumpliendo las especificaciones de diseño y calidad, utilizando los navegadores propuestos y la herramienta de edición propuesta.
  - 2.5 Comprobar la compatibilidad y funcionalidad de las páginas en sistemas operativos diferentes y distintos navegadores, siguiendo las especificaciones de la organización.
- Desarrollar las actividades siguiendo los procedimientos y los criterios establecidos por la organización en cuanto a calidad y “usabilidad”.

## **3. Publicar las páginas web mediante procedimientos manuales o automáticos, en buscadores y directorios, verificando la relación correcta entre las páginas desarrolladas.**

- 3.1 Integrar las páginas desarrolladas en el sitio web o sistema origen con la herramienta propuesta.
  - 3.2 Crear los enlaces necesarios entre las páginas desarrolladas, verificando las relaciones entre todas las páginas del sitio web.
  - 3.3 Publicar las páginas desarrolladas utilizando procedimientos manuales o automáticos, en buscadores y directorios según criterios de disponibilidad prefijados.
- Desarrollar las actividades siguiendo las especificaciones recibidas.

### **b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.**

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales



de la UC0952\_2: Publicar páginas web. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

### **1. *Transferencia de las páginas al sitio web.***

- Seguridad en la publicación de páginas web:
  - Sistemas de archivos.
  - Utilización de distintos sistemas operativos.
  - Manejo de archivos.
  - Permisos y tipos de acceso.
  - Identificación e implementación de accesos.
  - Manejo de las ordenes de creación, modificación de archivos.
- Herramientas de transferencia de archivos:
  - Parámetros de configuración.
  - Parámetros genéricos.
  - Parámetros específicos para diferentes servidores.
  - Conexión con sistemas remotos.
  - Descripción de sistemas remotos.
  - Ordenes de conexión a sistemas remotos.
- Operaciones y Comandos de transferencia de archivos:
  - Operaciones de transferencia de archivos.
  - Formas de transferir archivos.
  - Pasos para la transferencia de archivos.
  - Actualización y eliminación de archivos.

### **2. *Pruebas y corrección.***

- Pruebas y verificación de páginas web:
  - Técnicas de verificación en base a criterios de calidad y usabilidad.
  - Herramientas de depuración para distintos navegadores.
  - Creación y utilización de funciones de depuración.
  - Complementos para objetos a incluir.
  - Máquinas virtuales.

### **3. *Publicación de las páginas web.***

- Publicación de páginas web:
  - Inclusión de la página en diversos buscadores.
  - Manejo de los distintos buscadores.
  - Utilización de descriptores.
  - Aplicaciones de publicación automatizada, gratuitas y de pago.
  - Organización y ubicación de la información a publicar.
  - Pasos para publicar la página web.
  - Directorios web.
  - Metadatos.

### ***Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia***

- Interpretación de la documentación técnica asociada a las herramientas, en la lengua extranjera de uso más frecuente en el sector.



### **c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

1. En relación con otros equipos técnicos deberá:
  - 1.1 Coordinarse con otros equipos de desarrollo.
  - 1.2 Intercambiar información técnica relativa a las actividades comunes, de forma fluida.
  - 1.3 Sincronizar actividades y horarios con otros equipos cuando sea requerido por el proyecto.
  
2. En relación con los usuarios deberá:
  - 2.1 Tratar a los usuarios con cortesía y respeto.
  - 2.2 Comunicarse de forma correcta y cordial.
  - 2.3 Saber trabajar en las instalaciones del cliente, sin interferir en sus propias actividades.
  - 2.4 Finalizar el trabajo en los plazos establecidos.
  - 2.5 Mostrar capacidad resolutive en la gestión de avisos de averías.
  
3. En relación con los compañeros deberá:
  - 3.1 Cumplir con las tareas asignadas siguiendo los procedimientos operativos, respetando el trabajo de otros compañeros.
  - 3.2 Transmitir la información que sea necesaria al resto de compañeros para la correcta ejecución del trabajo.
  - 3.3 Comunicarse de forma correcta y cordial.
  
4. En relación con otros aspectos deberá:
  - 4.1 Cuidar el aspecto y aseo personal.
  - 4.2 Cumplir las normas de comportamiento profesional.
  - 4.3 Mantener una actitud preventiva ante los riesgos laborales, cumpliendo las normativas de seguridad laboral.
  - 4.4 Tratar las herramientas, componentes, dispositivos y equipamiento con el máximo cuidado.
  - 4.5 Ser ordenado y limpio en el lugar de trabajo y de instalación.
  - 4.6 Demostrar interés hacia el trabajo a realizar.

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

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional de la Unidad de Competencia implicada.



Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

Por último, indicar que la situación profesional de evaluación define un contexto abierto y flexible, que puede ser completado por las CC.AA., cuando éstas decidan aplicar una prueba profesional a las personas candidatas.

En el caso de la UC0952\_2: Publicar páginas web, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

### **1.2.1. Situación profesional de evaluación.**

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

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para gestionar un sitio web, utilizando un ordenador con conexión a Internet, varios navegadores distintos, páginas web estructuradas en varias carpetas y disponibles en local, un sistema de producción/sitio web y una herramienta de transferencia de archivos. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Transferir los archivos y carpetas desde el entorno local al sistema de producción y/o sitio web.
2. Comprobar los enlaces.
3. Publicar las páginas en buscadores y directorios.

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

- Se dispondrá de los equipos, material y documentación requeridos para el desarrollo de la situación profesional de evaluación.
- Se planteará alguna contingencia o situación imprevista que sea relevante para la demostración de la competencia relacionada con la respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia profesional en condiciones de estrés profesional.

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por



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

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

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Transferencia de páginas.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ubicación de los archivos.</li><li>- Comparación con los originales.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Comprobación de los enlaces.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Visualización de las páginas web con los estilos aplicados, como atributos y capas, según lo definido en las hojas externas.</li><li>- Enlace de los hipervínculos a la página o elemento al que hacen referencia tanto en local como en el sitio web.</li><li>- Visualización y/o funcionamiento según lo esperado de los archivos de imágenes y multimedia.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores del criterio de mérito.</i></p>
<i>Publicación en buscadores y directorios.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Funcionamiento de las páginas.</li><li>- Posicionamiento de las páginas.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>

## Escala A

5	<i>Los archivos disponibles en local quedan transferidos al sistema de producción y/o sitio web comprobándose que coinciden con los originales. La estructura de carpetas diferencia claramente los archivos de imagen, los multimedia y las páginas web.</i>
4	<i>Los archivos disponibles en local quedan transferidos al sistema de producción y/o sitio web comprobándose que coinciden con los originales. La estructura de carpetas no diferencia claramente los archivos de imagen, los multimedia y las páginas web.</i>
3	<i>No todos los archivos disponibles en local quedan transferidos al sistema de producción y/o sitio web ni se comprueba que coinciden con los originales. La estructura de carpetas no diferencia claramente los archivos de imagen, los multimedia y las páginas web.</i>
2	<i>La estructuras de carpetas se muestran desorganizadas y la transferencia se ha realizado con dificultad, aunque y sólo se han trasferido el 50% de los elementos y páginas web.</i>
1	<i>No se ha conseguido transferir los archivos.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

## Escala B

4	<i>Las páginas funcionan desde el enlace indicado y están posicionadas en buscadores y directorio según los criterios de disponibilidad indicados. Los metadatos contienen las claves necesarias y están definidas en el lugar correspondiente.</i>
3	<i>Las páginas funcionan desde el enlace indicado y están posicionadas en buscadores y directorio según los criterios de disponibilidad indicados. Los metadatos no contienen todas las claves necesarias y están definidas en el lugar correspondiente.</i>
2	<i>Las páginas funcionan desde el enlace indicado aunque están posicionadas sólo en algunos de los directorios según los criterios de disponibilidad indicados. No aparecen en la página solicitada en los buscadores. Los metadatos contienen las claves necesarias y están definidas en el lugar correspondiente.</i>
1	<i>Las páginas no enlazan correctamente.</i>

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





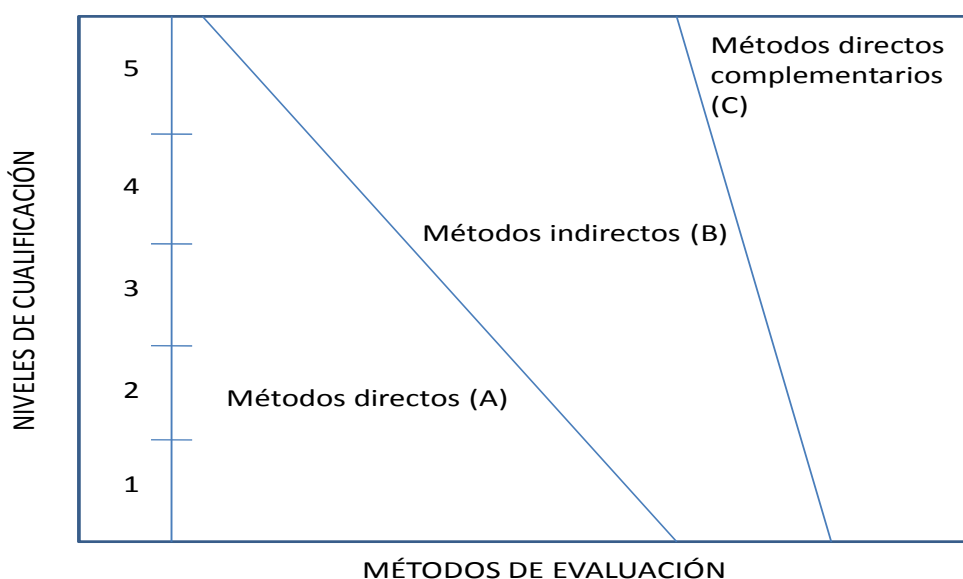
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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

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

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

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



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

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en la publicación de páginas web, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 2. En este nivel tiene importancia el dominio de habilidades como el uso de motores de búsqueda en internet y la capacidad para sintetizar información y exponerla con claridad, por lo que en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. Esta se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:



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

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

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

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

- h) En el desarrollo de la SPE se recomienda utilizar también un navegador en modo texto.
- i) Para valorar la competencia de respuesta a las contingencias, se recomienda considerar una serie de incidencias en relación con por ejemplo, ofrecer la información que necesita la página web, como imágenes, archivos multimedia, mezclados en diferentes carpetas, a lo largo de las actividades, que tendrá que resolver de forma que plantee la solución más adecuada.



## GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB

**Accesibilidad:** Grado en el que todas las personas pueden utilizar un programa o acceder a un servicio, independientemente de su nivel de discapacidad.

**Cliente/Servidor:** Concepto que, en informática de redes, sirve para clasificar los ordenadores: los servidores almacenan información y la entregan a los clientes, que la solicitan.

**Diseño:** Fase del ciclo de vida de desarrollo software que consiste en la definición de los recursos software que van a ser utilizados para desarrollar una aplicación conforme a los requisitos indicados en unas especificaciones dadas.

**Lenguaje de guión [lenguaje de script]:** Lenguaje de programación que está diseñado para ser ejecutado por medio de un intérprete.

**Lenguaje de marcas:** Codificación de un documento que incluye etiquetas con información referente al aspecto, función o estructura del texto y que afecta a su comportamiento y presentación en un navegador web.

**Navegador:** Aplicación que interpreta la información de archivos y sitios web y la presenta por pantalla, permitiendo al usuario interactuar con su contenido y enlazar con otros lugares de la red mediante hipervínculos.

**Servidor Web:** Programa, y ordenador que lo ejecuta, que maneja los dominios y páginas web, interpretando lenguajes como html y php, entre otros. Ejemplos: Apache y Microsoft IIS.

**Usabilidad:** Característica deseable en programación que hace referencia a la claridad y la elegancia con que se diseña la interacción con un programa de ordenador o un sitio web e indica la facilidad con que las personas pueden utilizar el software.