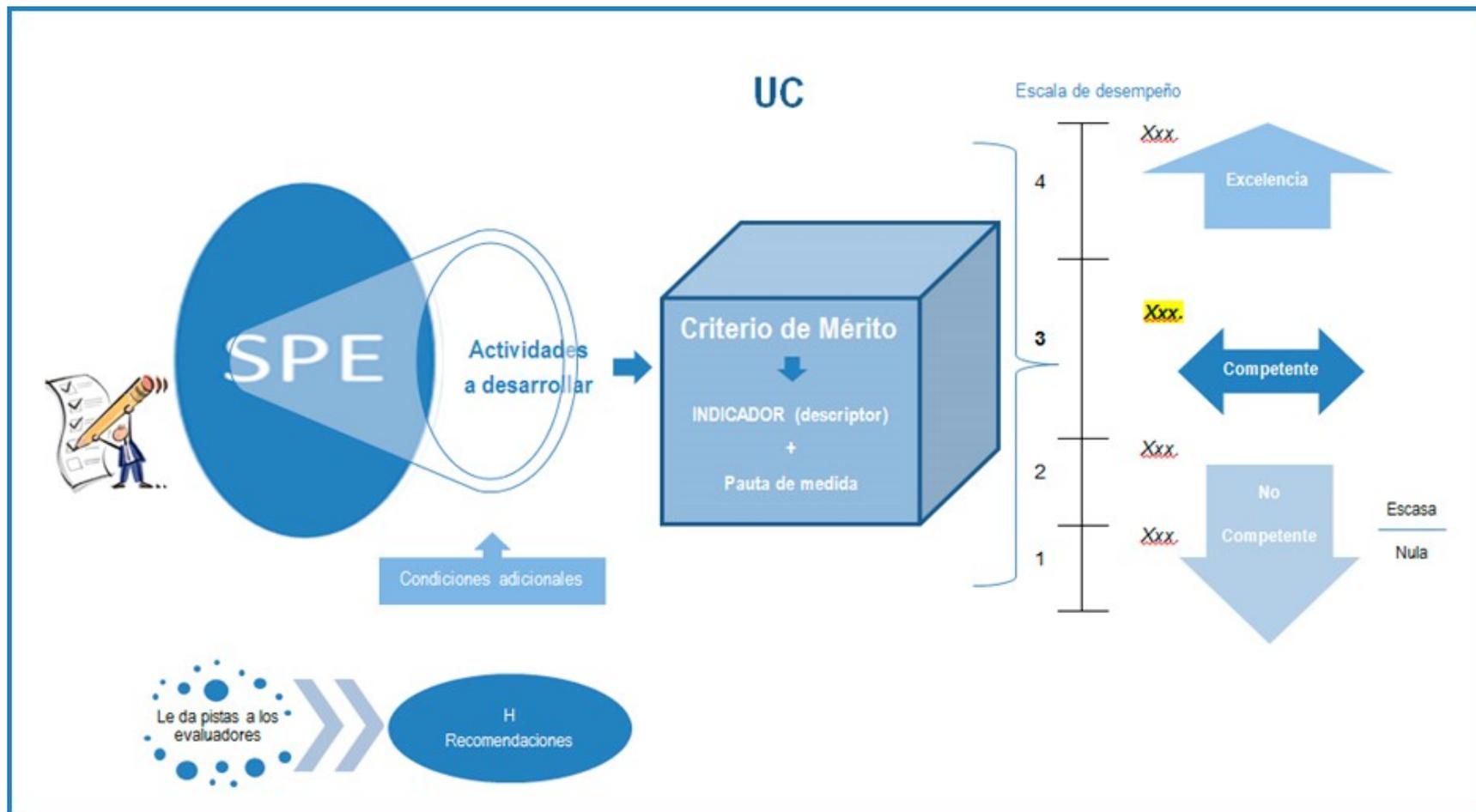




***DIRECTRICES PARA LA
ELABORACIÓN DE LA
GUÍA DE EVIDENCIA
DE LA COMPETENCIA***



Los principios que rigen el trabajo de elaboración de Guías de Evidencia son los de "fiabilidad", "validez" y "rigor técnico".

Instrumento de Apoyo - Guía de Evidencia (GEC)

Marco de Referencia RD1224/2009, DE 17 DE JULIO

Teniendo en cuenta los apartados de la plantilla denominada MPS17_0200 (GEC), en el siguiente gráfico se resume el proceso para su elaboración:

1. Lectura y análisis del Marco de Referencia.
2. Selección de los puntos más críticos y relevantes de la UC.
3. Planteamiento y contextualización de la Situación Profesional de Evaluación (SPE).
4. Concreción de Actividades a desarrollar que reflejen los puntos críticos y representativos de la situación contextualizada.
5. Determinación de las Condiciones Adicionales que faciliten a la persona candidata la ejecución de tareas y a la Comisión de Evaluación planificar el desarrollo de la SPE.
6. Aplicación de rigurosidad, calidad y valor cualitativo que requieren las Actividades Profesionales en los Criterios de Mérito (CM) que a su vez se desagregan por medio de los Indicadores.
7. Extracción de los Indicadores a partir de las actividades críticas y representativas de los Criterios de Realización (CR), (es recomendable que solo se enuncien, sin incorporar ninguna “condición” o “calidad”, será en la Escala donde se desarrollen estos aspectos).
8. Descripción de los CM y sus Indicadores en la Escala de Desempeño para la medición de la competencia, siendo el nivel más alto el de la máxima, seguido del nivel de desempeño profesional competente aceptable y decreciendo en el cumplimiento y la calidad de las actividades hasta llegar a los niveles inferiores no competentes. Es recomendable que el Umbral de Desempeño Competente de la Escala se mida entre los valores 1 – 4.
9. Tratamiento de los CM seleccionados: no todos se trasladan a Escala, algunos de ellos requieren cumplimiento total o parcial en todas las actividades enunciadas en los Indicadores (en este caso, es recomendable incorporar “condiciones” o “calidades”, pues serán estos aspectos los que sirvan como medida del Indicador).

10. Análisis del Apartado H: da “pistas” de cómo cerrar el círculo de la SPE, son “recomendaciones” de detalles a tomar en cuenta que facilitarán el trabajo de los evaluadores (es aconsejable complimentarlo siempre):

- Orienta a los evaluadores y a la persona candidata
- Sirve para recomendar, según qué casos, que se adapte la SPE al campo profesional del que provenga la persona candidata
- Cuando se trata de UCs Transversales, este apartado sirve para concretar que se contextualice al campo profesional de la Q en cuestión.

DIMENSIONES DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL

Las dimensiones de la competencia profesional consideradas en la GEC, se organizan en torno a tres tipos de saberes profesionales: “**saber hacer**”, “**saber**” y “**saber estar**”

El “**saber hacer**” copia/pega “RPs y CRs” de la UC.

El “**saber**” copia/pega “Bloques de Contenidos” del MF asociado a la UC.

El “**saber estar**” copia/pega “Capacidades cuya adquisición debe ser completada en un entorno real de trabajo” del MF.

CONCEPTOS BÁSICOS

La SPE, en el marco de la GEC, se concibe como una evaluación integrada de la UC en que la utilización de las RPs y CRs y su contexto profesional, se fusiona(n) y concreta(n) en una situación a través de la cual la persona candidata puede demostrar su competencia profesional.

La SPE define la competencia a demostrar por la persona candidata en un contexto profesional definido. Esta **situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia** del candidata/o.

La SPE ha de cumplir varias condiciones:

- a) Debe de estar en coherencia con la competencia global de la UC. Definida en función de actividades significativas, **críticas y representativas de la UC**, y referidas a una situación de trabajo.
- b) **Debe permitir inferir la competencia profesional de la persona candidata a toda la UC** o al máximo de RPs posibles.
- c) El **contexto profesional de evaluación** definido para la SPE debe **dar cobertura a lo crítico del contexto profesional de la UC**. Es decir, que si una persona demuestra la competencia en el contexto profesional de evaluación, se supone que esta competencia se puede **transferir** al contexto

profesional completo de la GEC y por lo tanto al Contexto Profesional de la UC.

- d) Por último, la dificultad de la SPE planteada ha de estar en coherencia total con el Nivel y dificultad de las competencias de la UC de referencia.

SPE. VIABLE Y FACTIBLE

SPE VIABLE

La **SPE es viable** cuando tiene la posibilidad real de aplicarse, desde el punto de vista de la estimación del “coste” que su desarrollo implica. Entendiendo por “coste” todos los “recursos” necesarios, desde los de tipo material, equipos, medios, instalaciones, etc., hasta el tiempo a emplear.

Una SPE puede ser “inviabile”, por ejemplo, si la duración para su desarrollo excede de lo “razonable”. O bien, si es improbable disponer del equipamiento definido, por su coste económico o por otras razones; o bien, si se ha definido su desarrollo en un “entorno real” y esto pudiera conllevar riesgos incontrolables o consecuencias graves.

SPE FACTIBLE

La **SPE es factible** cuando su desarrollo es posible al menos en: “contexto profesional simulado”, “contexto real de trabajo” o “centros de recursos preparados” (tales como centros de formación equipados o de otro tipo).

ACTIVIDADES O ASPECTOS:

Pasos y/o acciones concretas y secuenciales que sintetizan y facilitan el desarrollo de la SPE.

Reflejan los puntos críticos y representativos de la situación contextualizada. Son los puntos principales a evaluar.

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

CONDICIONES ADICIONALES:

Ponen a disposición del candidata/o y de los evaluadores toda la información, documentación, herramientas y demás recursos necesarios para llevar a cabo adecuadamente la SPE.

Las “Condiciones Adicionales” son consideradas las “indispensables” y al mismo tiempo es una información complementaria para definir y concretar la SPE.

EJEMPLO

1. Controlar que las instalaciones, dependencias, mobiliario y equipamiento básico del establecimiento cumplen la normativa aplicable, se encuentran en perfectas condiciones de uso y están convenientemente ubicados.

- 1.1 Las condiciones de acceso al alojamiento se comprueban, verificando su adecuada señalización y favoreciendo las condiciones de accesibilidad a cualquier tipología de público potencial. →
- 1.2 Las instalaciones de agua, iluminación, calefacción y gas del establecimiento y su adecuación a la normativa aplicable se comprueban, verificando su estado y buen funcionamiento. →
- 1.3 Las habitaciones y demás dependencias se verifican, comprobando que se mantienen en condiciones de uso o solventando los posibles fallos detectados con la mayor rapidez posible. →
- 1.4 Los sistemas de emergencia o contra incendios -extintores, señalizaciones, botiquín y otros- se comprueban, verificando su debida señalización, el fácil acceso para su utilización y demás aspectos exigidos por la normativa aplicable de seguridad. →
- 1.5 El estado del mobiliario se comprueba, adoptando las medidas oportunas para su reparación y permitiendo el uso cómodo de los huéspedes. →
- 1.6 El estado y funcionamiento de la pequeña maquinaria de uso habitual se comprueba antes de la llegada de los clientes, asegurando su dotación y adecuado funcionamiento.
- 1.7 El regado, abonado y limpieza de plantas de interior y exterior se efectúa con la asiduidad y cuidado requeridos en cada caso, aplicando criterios estéticos y utilizando productos respetuosos con el medio ambiente.

Definir las Actividades

- Se toman como referentes las RP, sus respectivos CR y el Contexto Profesional, adaptando esta información a la plantilla estandarizada.
- Selección de puntos críticos, relevantes y observables de la UC.
- Las actividades críticas deberán guardar relación unas con otras, y se incluirán dentro de un proceso estructurado.
- No olvidar la naturaleza de la evaluación: "comprobar" si la competencia profesional de una persona cumple o no con las Actividades planteadas dentro de la UC.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para verificar que las instalaciones y dotaciones del establecimiento dedicado al alojamiento en el entorno rural-natural se encuentran en perfectas condiciones para un uso inmediato, y que cumple con los requisitos de la normativa aplicable referida a las instalaciones y su mantenimiento. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Obtener información de las características del edificio y de su equipamiento.
2. Asegurar el mantenimiento y limpieza de las dependencias y mobiliario del establecimiento, para garantizar que sus instalaciones contribuyan a prestar un servicio de calidad.
3. Controlar el estado de la ropa de las habitaciones y de las demás dependencias.

Condiciones adicionales:

- Se aportará información relevante sobre un hipotético establecimiento dedicado al alojamiento rural-natural para llevar a cabo la SPE, como puede ser: plano del edificio (accesos, barreras arquitectónicas, distribución en planta, etc.), infraestructuras (sistemas de emergencia, tratamiento de residuos, iluminación, canalización de agua potable, etc.), dependencias (distribución de estancias, mobiliario y dotación básica de habitaciones, baños y/o cocinas), capacidad máxima de plazas de la unidad de alojamiento, y toda toda aquella información que se considere oportuna y contextualice la SPE.

CRITERIO DE MÉRITO -> INDICADORES

Un “**Criterio de Mérito**” expresa la característica de tipo “**cualitativo**” que define o especifica qué aspecto ha de evaluarse respecto de cada Actividad enunciada en la SPE.

Entre las cualidades más representativas de los CM se pueden citar: ***Idoneidad, Pertinencia, Rigurosidad, Adecuación, Exactitud y Fiabilidad...***

Cabe la utilización de sinónimos u otros términos, siempre que hayan sido analizados y valorados como “pertinentes”.

Los “**Indicadores**” son los rasgos o “descriptores” de un Criterio de Mérito, relacionados con una Actividad profesional (la que aparece en el enunciado de la SPE), expresados en términos de producto o resultado, proceso, conducta o comportamiento a evaluar.

Los indicadores, deben reflejar la “**información clave o crítica**” de la Actividad a desarrollar de la SPE:

- Se extraen de las “**actividades críticas y representativas**” de la UC (CRs).

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<p><i>Rigor en el análisis de la información obtenida sobre las características del supuesto establecimiento y de su equipación.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Del entorno de ubicación. - De las características arquitectónicas, estado de conservación del inmueble, dimensiones y capacidad. - De las condiciones de señalización y accesibilidad. - De las instalaciones de agua, iluminación, calefacción y gas. - De las habitaciones y demás dependencias. - De los sistemas de emergencia. - Del uso y la situación actual del mobiliario. - Del estado operativo del equipamiento de la dotación del establecimiento. - De los productos químicos utilizados para las operaciones de mantenimiento y limpieza. - De los productos utilizados para el lavado, higienización y acondicionamiento de prendas textiles. - De las acciones preventivas y correctivas sostenibles (eco eficiencia, tratamiento de residuos y ahorro energético, entre otras). - De la normativa reguladora correspondiente a su comunidad autónoma. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere un margen de error no superior al 25% del resultado final.</i></p>
<p><i>Eficacia en la coordinación de las operaciones de mantenimiento y limpieza de las dependencias y mobiliario.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta de aprovisionamiento y/o reposición de enseres. - Selección de los productos, equipos y materiales de limpieza. - Definición de técnicas y/o sistemas específicos, y de productos de limpieza y aplicaciones. - Aplicación de procedimientos de revisión de la limpieza, desinfección, y embellecimiento de superficies y de elementos de decoración. - Revisión del cambio de la ropa de cama y de baño. - Control de la puesta a punto de las habitaciones y demás dependencias del alojamiento. - Registro del procedimiento a través de formatos de control de limpieza y de mantenimiento. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>

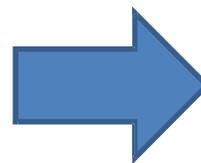


Tabla de valoración

Criterios de Mérito -> Indicadores

- Los CM se deducen de las Actividades especificadas en la SPE.
- Definir un CM es desarrollar las actividades de la SPE buscando parámetros de calidad. Se desglosan detalladamente en Indicadores.
- Los CM engloban las actividades de la SPE dándoles características específicas para su evaluación.
- Los Indicadores responden al proceso ordenado de la evaluación. Se expresan en términos dinámicos, medibles y observables, de los cuales se infieren resultados.
- Se vuelcan en la Escala de desempeño para su evaluación.

ESCALA DE DESEMPEÑO

La “**Escala de Desempeño**” es un **instrumento de evaluación** que indica criterios de medición por niveles, mediante la disposición en escalas. Permite determinar la calidad de la ejecución o desempeño y, por lo tanto, de la competencia profesional de las personas candidatas en el desarrollo de la SPE.

- Es una valiosa herramienta para evaluadores o comisiones de evaluación.
- A su vez es una valiosa información a disposición de las personas candidatas antes de iniciar el procedimiento de Evaluación y Acreditación.

Niveles de la Escala:

- Las Escalas describen la competencia (los descriptores/indicadores unidos a sus pautas de evaluación) en una **gradación por niveles**. Cada una de las escalas tiene un umbral de desempeño:
 - El nivel más alto de la Escala sería el **umbral de desempeño de excelencia** (4).
 - El nivel inferior al de la “competencia más alta o excelente”, es el **umbral de desempeño competente** (3).
 - Los niveles por debajo del “umbral de competencia” serían las descripciones “**no competentes y escasas**” (2 y 1).

Comprobar que: en la numeración de la Escala, la descripción de desempeño competente va disminuyendo gradualmente en cada nivel, desde la máxima competencia –número más alto que incluye el desempeño competente en todos los criterios–, hasta niveles en que la persona candidata sería “NO COMPETENTE”, por encontrarse debajo del umbral de competencia.

NOTA IMPORTANTE: La amplitud de cada Escala de Desempeño, depende del número de Indicadores -definidos previamente- esenciales para evaluar cada Criterio de Mérito.

PUNTO DE PARTIDA

Cada “Escala de desempeño competente” proviene y se corresponde con cada uno de los Criterios de mérito y sus indicadores.

Escala A

Máxima Competencia	4	<p>Para la coordinación eficaz de las operaciones de mantenimiento, limpieza y puesta a punto de las dependencias y mobiliario, propone el aprovisionamiento y reposición de enseres tales como: muebles, lencería, pequeños electrodomésticos, cubertería, productos de limpieza, entre otros, considerando el estado operativo de dichos elementos y la previsión de ocupación. Selecciona los productos, equipos y materiales idóneos de limpieza para optimizar el proceso, con criterios sostenibles. Define las técnicas y/o sistemas específicos para la puesta a punto de las instalaciones, identificando los productos correspondientes para cada operación contribuyendo a que se minimice la posibilidad de contaminación ambiental. Aplica procedimientos de control de las dependencias, y embellecimiento de los espacios, comprobando minuciosamente la limpieza, la desinfección de superficies y la correcta colocación de los elementos decorativos prestando asistencia técnica y operativa cuando sea necesario, y respetando las normas ambientales, y de seguridad e higiene. Revisa el cambio de ropa de cama y de baño comprobando que se han seguido los criterios de higiene y cuidando la presentación estética de las mismas. Verifica la puesta a punto de las habitaciones y demás dependencias del alojamiento comprobando que cumplen los requisitos establecidos. Registra el procedimiento a través de formatos de control de limpieza y de mantenimiento, considerando posibles acciones preventivas y correctivas en cuanto a las instalaciones, productos, mobiliario, enseres u otros.</p>
Umbral de desempeño competente	3	<p>Para la coordinación de las operaciones de mantenimiento, limpieza y puesta a punto de las dependencias y mobiliario, propone el aprovisionamiento y reposición básica de enseres tales como: muebles, lencería, pequeños electrodomésticos, cubertería, productos de limpieza, entre otros, considerando el estado operativo de dichos elementos y la previsión de ocupación. Selecciona los productos, equipos y materiales de limpieza para optimizar el proceso, con criterios sostenibles. Define las técnicas y/o sistemas específicos para la puesta a punto de las instalaciones, identificando los productos correspondientes para cada operación contribuyendo a que se minimice la posibilidad de contaminación ambiental. Aplica procedimientos de control de las dependencias, y embellecimiento de los espacios, comprobando la limpieza, la desinfección de superficies y la correcta colocación de los elementos decorativos prestando asistencia técnica y operativa cuando sea necesario, y respetando las normas ambientales, y de seguridad e higiene. Revisa el cambio de ropa de cama y de baño comprobando que se han seguido los criterios de higiene y cuidando la presentación estética de las mismas. Verifica la puesta a punto de las habitaciones y demás dependencias del alojamiento. Registra el procedimiento a través de formatos de control de limpieza y de mantenimiento.</p>
No competente	2	<p>Para la coordinación de las operaciones de mantenimiento, limpieza y puesta a punto de las dependencias y mobiliario, propone el aprovisionamiento y la reposición básica de enseres tales como: muebles, lencería, pequeños electrodomésticos, cubertería, productos de limpieza, entre otros, sin tener en cuenta el estado operativo de dichos elementos y la previsión de ocupación. Selecciona los productos, equipos y materiales de limpieza para optimizar el proceso, sin considerar criterios sostenibles. No define las técnicas y/o sistemas específicos para la puesta a punto de las instalaciones. No comprueba la limpieza, la desinfección de superficies y la correcta colocación de los elementos decorativos ni presta asistencia técnica y operativa cuando es necesario. No comprueba que en el cambio de ropa de cama y de baño se hayan seguido criterios de higiene. No registra el procedimiento a través de formatos de control de limpieza y de mantenimiento.</p>
	1	<p>No coordina eficazmente las operaciones de mantenimiento, limpieza y puesta a punto de las dependencias y mobiliario del establecimiento de alojamiento en el entorno rural-natural.</p>

APARTADOS ESPECÍFICOS

Apartado F:

En este apartado se especifican las destrezas de mayor relevancia, para el desarrollo de la SPE, en función de las competencias evaluables de la UC, pudiendo dividirse en tres grupos:

- Destrezas manuales
- Destrezas cognitivas
- Destrezas actitudinales

Dichas destrezas están vinculadas con el nivel de la UC.

La plantilla ofrece diversas situaciones y en función de la UC y el Nivel de competencia se elegirá uno u otro.

Apartado H:

Son recomendaciones y/o alternativas que aportan pequeñas variante a la SPE, da opciones de mejora y facilita el proceso de evaluación. Es aconsejable tener en cuenta este apartado en caso de que se decida complicar la evaluación o introducir detalles para solventar alguna tarea, hacer énfasis en determinados puntos críticos, y/o contextualizar el ámbito de actuación con características más específicas y particulares, este punto sirve como referencia para que no desviar la propuesta de SPE del marco conceptual de la UC correspondiente.