



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0273_3: Determinar la condición física, biológica y motivacional del usuario”

Transversal en las siguientes cualificaciones:

- AFD097_3 Acondicionamiento físico en sala de entrenamiento polivalente.
- AFD162_3 Acondicionamiento físico en grupo con soporte musical.
- AFD511_3 Fitness acuático e hidrocinesia.



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 UC0273_3: Determinar la condición física, biológica y motivacional del usuario.

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 que intervienen en la asistencia en la determinación de la condición física, biológica y motivacional del usuario, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.



1. Seleccionar una batería de test, pruebas y cuestionarios adaptados a las características del usuario ya los medios disponibles, de acuerdo con su condición biológica, para obtener datos sobre sus parámetros de condición física, funcionales y motivacionales.

- 1.1 La documentación relativa a tests, pruebas y cuestionarios usados en el campo de aplicación y de medición de la condición física, tanto en el área del cuidado corporal (fitness-wellnes) como en el deportivo, en el ámbito de su responsabilidad se busca y registra en archivo o soporte informático para poder disponer de una base de datos fiable y amplia.
- 1.2 Los tests de aptitud física se seleccionan según las características y necesidades del usuario y medios disponibles para que se puedan aplicar de forma segura, autónoma o, en su caso, en colaboración con el técnico especialista siguiendo el criterio de máxima validez y fiabilidad.
- 1.3 Las pruebas de análisis biológico se seleccionan y comprueban que son las indicadas para determinar aspectos fisiológicos relacionados con el rendimiento y la salud, en cuanto a: composición corporal, alineación postural, características antropométricas, respuesta cardiovascular, posibilidades de movimiento y autonomía acuática, entre otros.
- 1.4 Los cuestionarios personales se adaptan, concretan y utilizan para recabar información acerca de tratamientos e informes médicos, detectar los intereses, expectativas y limitaciones del usuario no apreciables con las pruebas y tests seleccionados.
- 1.5 La batería completa de cuestionarios, tests y pruebas, adaptadas a las características del usuario, a la tipología de las actividades, al contexto de la práctica y el entorno de intervención se determina para disponer de una herramienta de evaluación inicial fiable.
- 1.6 Las necesidades de autonomía personal que presentan los usuarios con discapacidad se detectan a través de las pruebas, tests o cuestionarios seleccionados para poder ofertar actividades adaptadas a sus necesidades.

2. Aplicar las pruebas para la determinación de la condición física, biológica y motivacional del usuario, controlando el proceso de ejecución, en el ámbito de su responsabilidad, según los recursos y en condiciones de seguridad.

- 2.1 El protocolo de test y de prueba se concreta y se aplica de forma personalizada, comprobando que el material está en condiciones de uso, es utilizado según los parámetros de seguridad, las condiciones de la instalación son aptas, y se adapta a las características del usuario, estructura técnica y ritmo del ejercicio, para medir de forma precisa los parámetros seleccionados en el plan de entrenamiento.
- 2.2 La información verbal, práctica y documental que se da al usuario del protocolo de cada prueba se corresponde con el contenido y forma establecido para que la ejecución y el resultado no se vean comprometidos o adulterados.



- 2.3 La ejecución de cada test y prueba se comprueba que es la correcta, verificando en todo momento que su estructura técnica y ritmo se ajustan al modelo preestablecido en el protocolo correspondiente, no dirigiéndolos cuando por su complejidad, riesgo potencial o nivel es exclusiva y específica de técnicos de rango superior.
- 2.4 Los síntomas de fatiga excesiva y/o dolor, signos como el mareo, frecuencia cardíaca, sudoración, ritmo respiratorio, temperatura, entre otros, se controlan garantizando su ejecución dentro de los parámetros de seguridad y salud.
- 2.5 El asesoramiento médico se solicita, mediante los cauces establecidos, previamente a la realización de los tests o pruebas que puedan comportar un riesgo potencial para la salud del individuo.
- 2.6 Los implementos y ayudas técnicas para establecer comunicación con usuarios con limitaciones en su autonomía personal se seleccionan y utilizan en función de sus necesidades para asegurar que queda totalmente informado de las actividades a realizar.
- 2.7 Los ejercicios que favorezcan la fase de recuperación posterior al esfuerzo se aplican al usuario, en su caso, para que pueda recuperar los parámetros basales que tenía antes del ejercicio.

3. Organizar los resultados obtenidos de los tests, pruebas y cuestionarios, en la ficha de control de acuerdo con la programación de referencia de la entidad para facilitar la información, elaboración y seguimiento de los programas de acondicionamiento físico.

- 3.1 El modelo de ficha de seguimiento de los programas de acondicionamiento físico se determina, adaptándola, en su caso, a aquellos con necesidades especiales, para obtener un fichero personalizado.
- 3.2 Los resultados de los tests, pruebas y cuestionarios se registran en la ficha de seguimiento del usuario, siguiendo el protocolo indicado para su posterior utilización.
- 3.3 Las debilidades, descompensaciones y aspectos especiales detectados en el usuario se destacan claramente en la ficha de seguimiento para que reciban una atención priorizada y consecuente en el diseño posterior del programa de entrenamiento.
- 3.4 Los cálculos estadísticos, gráficas y curvas de rendimiento se realizan mediante los programas informáticos establecidos, a partir de los datos obtenidos en las pruebas y test, asegurando su idoneidad, tanto para informar periódicamente al usuario sobre sus progresos e incidencias como para la elaboración del informe de evaluación sobre el proceso y el resultado.
- 3.5 Los equipos y aplicaciones informáticas se utilizan siguiendo los criterios establecidos por la entidad para procesar y registrar la información obtenida.



4. Elaborar el informe técnico con la interpretación de los resultados obtenidos de la batería de tests, pruebas y cuestionarios, para poder ajustar la programación con criterios de salud y eficiencia al usuario.

- 4.1 Los resultados obtenidos de los tests, pruebas y cuestionarios se interpretan usando los baremos y/o escalas para tal fin realizando, cuando se requiera, consultas a otros técnicos superiores, para obtener información de fiabilidad.
- 4.2 Los aspectos deficitarios de la condición física del usuario evaluado se identifican para facilitar la determinación de prioridades y los objetivos que se expresarán posteriormente en el programa de entrenamiento.
- 4.3 Los signos externos evidentes de una inadecuada alineación postural se identifican remitiendo al usuario al servicio médico para una valoración diagnóstica y/o prescriptiva.
- 4.4 Los resultados obtenidos en cada una de las mediciones de la condición física, biológica y motivacional se comparan para elaborar el informe pertinente, haciendo constar las conclusiones.
- 4.5 Los indicadores biológicos obtenidos en las pruebas realizadas se utilizan para evitar todas las prácticas que sean potencialmente peligrosas para la salud del usuario.
- 4.6 La información que recibe el usuario sobre los resultados es clara y asequible, permitiéndole identificar su condición inicial y comprobar posteriormente su propia evolución.
- 4.7 La confidencialidad de todos los datos y personalidad del usuario se organiza en todos los informes, fichas y documentos, aplicando la normativa aplicable relativa a la protección de datos.

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 **UC0273_3: Determinar la condición física, biológica y motivacional del usuario**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Mediciones de la condición física, biológica y motivacional mediante los tests, pruebas y cuestionarios de evaluación

- Conceptos de medida y evaluación.
- Necesidad de evaluar la aptitud física: test, pruebas y cuestionarios en función de la edad y el género.
- Ámbitos de la evaluación de la aptitud física.
- Dificultades para evaluar la aptitud física.
- Requisitos de los test de la evaluación de la condición física: validez, fiabilidad, precisión, especificidad.



- Cuestionarios de entrevista para la valoración inicial: fichas de registro; historial del usuario; integración de datos: historial médico, historial deportivo. La observación como técnica básica de evaluación.
- Otras capacidades motrices susceptibles de medir en el ámbito del acondicionamiento físico: esquema corporal, percepción espacial y percepción temporal: tests de orientación, tests de lateralidad, tests de esquema corporal, tests de percepción, tests de organización temporal, pruebas de coordinación óculo-segmentaria, pruebas de coordinación dinámico-general, pruebas de equilibrio estático y dinámico, pruebas de habilidades acuáticas básicas: respiración, flotación, estabilidad y movimiento en el medio acuático.
- Interpretación de los resultados: facilidad y objetividad.
- Confidencialidad y protección de datos de los resultados.

2. Pruebas biológico-funcionales aplicadas en el acondicionamiento físico

- Evaluación de la resistencia aeróbica: determinación de la potencia máxima aeróbica; procedimientos para medir el $VO_{2m\acute{a}x.}$; instrumentos para hacer los test: los ergómetros; requisitos que deben reunir los test para medir la resistencia aeróbica; protocolos para las pruebas.
- Evaluación de la capacidad y la potencia anaeróbica: determinación del umbral anaeróbico; procedimientos para medir las concentraciones de lactato acumulado; instrumentos para hacer pruebas; requisitos que deben reunir las pruebas para medir la resistencia anaeróbica; protocolos para las pruebas.
- Evaluación de la velocidad: evaluación del tiempo de reacción; evaluación de la rapidez segmentaria;
- Evaluación de la capacidad de aceleración; evaluación de otras capacidades de la velocidad. Protocolos.
- Evaluación de la fuerza: de la fuerza explosiva, de la fuerza explosivo-elástica, de la fuerza explosivo-elástico-refleja; valoración funcional de la fuerza en condiciones inespecíficas (laboratorio).
- Evaluación de la movilidad articular.
- Evaluación de la elasticidad muscular.
- Valoración antropométrica en el ámbito del fitness: determinación de la composición corporal; valores de referencia de composición corporal en distintos tipos de usuarios; composición corporal y actividad física; composición corporal y salud.
- Valoración postural: alteraciones posturales frecuentes. Colaboración con técnicos especialistas.
- Análisis y comprobación de los resultados. Colaboración con técnicos especialistas.

3. Tests de campo para valorar la condición física.

- Tests de campo para la determinación de la resistencia aeróbica: protocolos. Aplicación autónoma.
- Colaboración con técnicos especialistas. Instrumentos y aparatos de medida.
- Tests de campo para la determinación de la fuerza resistencia: protocolos. Aplicación autónoma.
- Colaboración con técnicos especialistas. Instrumentos y aparatos de medida.
- Tests de campo para la determinación de la flexibilidad y elasticidad muscular: protocolos. Aplicación autónoma. Colaboración con técnicos especialistas. Instrumentos y aparatos de medida.
- Análisis y comprobación de los resultados.



4. Fatiga muscular y orgánica producida por la actividad física o sobreentrenamiento.

- Estructuras y funciones orgánicas: aparato locomotor: sistema óseo, sistema muscular, sistema articular; aparato respiratorio; aparato circulatorio: corazón, circulación y sangre; sistema nervioso.
- Metabolismo energético: concepto y utilización de la energía; sistemas de producción de energía.
- Concepto de fatiga. Clasificaciones de la fatiga. Lugares de aparición de la fatiga. Mecanismos de fatiga: aspectos hormonales de la fatiga; aspectos inmunitarios de la fatiga; aspectos patológicos de la fatiga.
- Percepción de la fatiga, percepción de la recuperación; bases biológicas de la recuperación; medios y métodos de recuperación.
- Síndrome de sobreentrenamiento: diagnóstico, prevención y tratamiento.
- Acciones complementarias: equilibrio hídrico: rehidratación y ejercicio físico; suplementos y fármacos;
- Tratamientos paramédicos: masaje, sauna, control de la alimentación, entre otros.
- Termorregulación y ejercicio físico: mecanismos de regulación; vasodilatación y sudoración; Consecuencias secundarias de la sudoración; otros mecanismos de pérdida de calor.
- Diferencias de género.

5. Análisis e interpretación de datos obtenidos en los test, pruebas y cuestionarios

- Recursos informáticos aplicados a la valoración y registro de test, pruebas y cuestionarios en el ámbito del fitness.
- Aplicación del análisis de datos de las pruebas.
- Modelos de análisis: interpretación de datos obtenidos en los test, pruebas y cuestionarios: evaluación de factores de riesgo; coordinación con otros especialistas; prescripción del ejercicio desde otros especialistas; evaluación del estilo de vida del usuario.
- Análisis diagnóstico para la elaboración de programas de entrenamiento: elaboración del informe específico; metodología; prescripción de ejercicio en función de datos obtenidos.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.

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

- Demostrar un buen hacer profesional.
- Finalizar el trabajo atendiendo a criterios de idoneidad, rapidez, economía y eficacia.
- Tratar al cliente con cortesía, respeto y discreción.
- Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.



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 “UC0273_3: Determinar la condición física, biológica y motivacional del usuario”, 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 la determinación de la condición física, biológica y motivacional del usuario, para un supuesto de personas de entre 16 y 30 años, proporcionando datos donde se especificará, condición física, estado de salud, demandas e intereses, y entre los que exista una persona con una clara limitación en su capacidad pulmonar, e información sobre los recursos de la instalación, confeccionando la batería de pruebas más adecuada para cada usuario, manejando el equipamiento necesario, realizando las pruebas cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medio ambientales aplicables. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades o aspectos:

1. Determinar una batería de pruebas.
2. Determinar los medios y recursos necesarios para el desarrollo de las pruebas y test.
3. Aplicar los test y pruebas.

4. Elaborar el informe técnico con los resultados obtenidos de los tests, pruebas y cuestionarios

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

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>Adecuada determinación de una batería de pruebas.</i> | <ul style="list-style-type: none">- Selección de los test de aptitud física.- Selección de las pruebas de análisis, en su caso, en colaboración con el técnico especialista.- Selección de cuestionarios. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p> |
| <i>Rigurosidad en el control del proceso de ejecución de las pruebas y de los recursos necesarios.</i> | <ul style="list-style-type: none">- Aplicación del protocolo de cada test y prueba.- Información verbal o documental al usuario del protocolo de cada test y de cada prueba.- Control de síntomas.- Selección de los implementos y ayudas técnicas necesarias para usuarios con limitaciones en su autonomía personal. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p> |
| <i>Adecuada organización de los resultados de los tests, pruebas y cuestionarios.</i> | <ul style="list-style-type: none">- Cálculo de estadísticas, gráficas y curvas de rendimiento a partir de los datos obtenidos en las pruebas mediante programa informático.- Anotación de los resultados de los tests, pruebas y |

| | |
|--|---|
| | <p>cuestionarios en la ficha de seguimiento del usuario.</p> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores del criterio de mérito.</i></p> |
| <p><i>Calidad en la elaboración del informe técnico.</i></p> | <ul style="list-style-type: none">- Utilización de la herramienta informática.- Interpretación de los resultados obtenidos.- Obtención de información sobre aspectos físicos deficitarios y otros. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p> |

Escala A

| | |
|---|--|
| 5 | <p><i>La determinación de una batería de pruebas se efectúa seleccionando los test de aptitud física para medir parámetros biológicos y funcionales siguiendo el criterio de máxima validez y fiabilidad, seleccionando adecuadamente las pruebas de análisis que determinan los aspectos relacionados con el rendimiento y la salud –composición corporal, alineación postural, posibilidades de movimiento u otras- en su caso, en colaboración con el técnico especialista y utilizando cuestionarios que permitan recabar información personal –tratamientos, fármacos, informes médicos u otros-.</i></p> |
| 4 | <p><i>La determinación de una batería de pruebas se efectúa seleccionando los test de aptitud física para medir parámetros biológicos y funcionales siguiendo criterios de validez y fiabilidad, seleccionando las pruebas de análisis que determinan los aspectos relacionados con el rendimiento y la salud –composición corporal, alineación postural, posibilidades de movimiento u otras- en su caso, en colaboración con el técnico especialista y utilizando cuestionarios que permitan recabar información personal –tratamientos, fármacos, informes médicos u otros-.</i></p> |
| 3 | <p><i>La determinación de una batería de pruebas se efectúa seleccionando test de aptitud física inadecuados de acuerdo a las características del individuo y los medios disponibles, seleccionando las pruebas de análisis que determinan los aspectos relacionados con el rendimiento y la salud – composición corporal, alineación postural, posibilidades de movimiento u otras- en su caso, en colaboración con el técnico especialista y utilizando cuestionarios que permitan recabar información personal –tratamientos, fármacos, informes médicos u otros-.</i></p> |
| 2 | <p><i>La determinación de una batería de pruebas se efectúa seleccionando test de aptitud física inadecuados de acuerdo a las características del individuo y los medios disponibles, las pruebas de análisis aplicadas no permiten determinar los aspectos fisiológicos básicos y utilizando cuestionarios que permitan recabar información personal –tratamientos, fármacos, informes médicos u otros-.</i></p> |
| 1 | <p><i>La determinación de una batería de pruebas se efectúa seleccionando test de aptitud física inadecuados de acuerdo a las características del individuo y los medios disponibles, las pruebas de análisis aplicadas no permiten determinar los aspectos fisiológicos básicos y los cuestionarios no han recabado la información personal relevante.</i></p> |



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

Escala B

| | |
|---|--|
| 5 | <p><i>El control del proceso de ejecución de las pruebas y de los recursos necesarios se efectúa estableciendo y aplicando el protocolo de cada test y de cada prueba comprobando: que el material está en perfectas condiciones y es utilizado correctamente, las condiciones de instalación son las más adecuadas, se corresponde con las características del usuario y la estructura técnica y el ritmo del ejercicio es correcta. Informando al usuario verbalmente o documentalmente del contenido y la forma de cada una de las pruebas, controlando especialmente los síntomas de fatiga excesiva y/o dolor y seleccionando los implementos y ayudas técnicas adecuadas para los usuarios con discapacidad en función de sus necesidades.</i></p> |
| 4 | <p><i>El control del proceso de ejecución de las pruebas y de los recursos necesarios se efectúa estableciendo y aplicando el protocolo de cada test y de cada prueba realizando las comprobaciones básicas oportunas con respecto al material, las condiciones de instalación, las características del usuario y la estructura técnica y el ritmo del ejercicio. Informando al usuario verbalmente o documentalmente del contenido y la forma de cada una de las pruebas, controlando especialmente los síntomas de fatiga excesiva y/o dolor y seleccionando los implementos y ayudas técnicas adecuadas para los usuarios con discapacidad en función de sus necesidades.</i></p> |
| 3 | <p><i>El control del proceso de ejecución de las pruebas y de los recursos necesarios se efectúa estableciendo y aplicando el protocolo de cada test y de cada prueba realizando las comprobaciones básicas oportunas con respecto al material, las condiciones de instalación, las características del usuario y la estructura técnica y el ritmo del ejercicio. Informando al usuario verbalmente o documentalmente del contenido y la forma de cada una de las pruebas, sin aplicar una especial vigilancia sobre los síntomas de fatiga excesiva y/o dolor y seleccionando los implementos y ayudas técnicas adecuadas para los usuarios con discapacidad en función de sus necesidades.</i></p> |
| 2 | <p><i>El control del proceso de ejecución de las pruebas y de los recursos necesarios se efectúa estableciendo y aplicando el protocolo de cada test y de cada prueba realizando mínimas comprobaciones, informando al usuario verbalmente o documentalmente del contenido y la forma de cada una de las pruebas, sin aplicar una especial vigilancia sobre los síntomas de fatiga excesiva y/o dolor y seleccionando los implementos y ayudas técnicas adecuadas para los usuarios con discapacidad en función de sus necesidades.</i></p> |
| 1 | <p><i>El control del proceso de ejecución de las pruebas y de los recursos necesarios se efectúa sin el establecimiento y aplicación del protocolo de cada test, informando al usuario verbalmente o documentalmente del contenido y la forma de cada una de las pruebas y sin aplicar una especial vigilancia sobre los síntomas de fatiga excesiva y/o dolor.</i></p> |

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



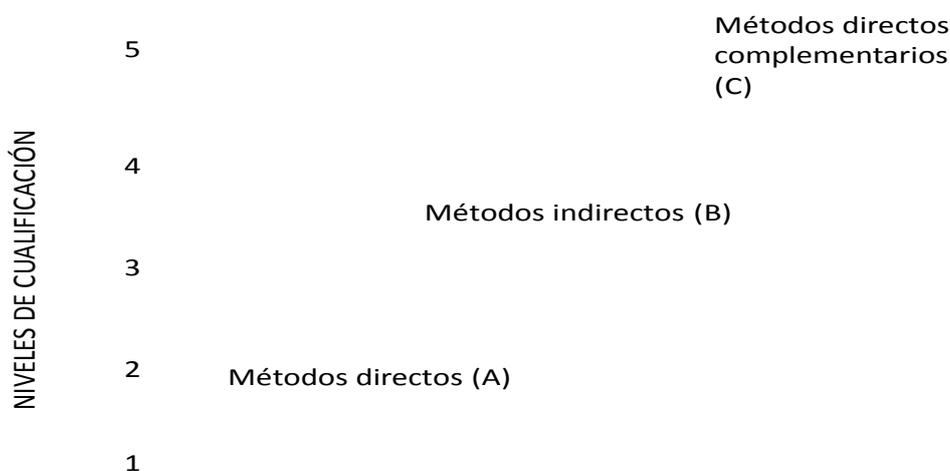
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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:

- 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).



MÉTODOS DE EVALUACIÓN

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 el proceso de determinación de la condición física, biológica y motivacional del usuario, 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 3. Por las características de estas competencias, la persona candidata, además de otras, ha de movilizar sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales, en su caso, 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 la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
- Para valorar la competencia de respuesta a las contingencias, se recomienda considerar un usuario con una discapacidad en su movilidad del 60% que tendrá que resolver la persona candidata de forma que plantee la solución más adecuada.
 - Para el desarrollo de la situación profesional de evaluación se recomienda proporcionar a la persona candidata de cuestionarios, material de oficina, equipos informáticos, software específico de aplicación para la valoración de la condición física y biológica, cicloergómetro, cinta rodante u otros relacionados.
 - Para el desarrollo de la situación profesional de evaluación se recomienda utilizar usuarios reales o ficticios, que puedan responder a distintos perfiles y discapacidades, así como la intervención de un técnico especialista en pruebas de análisis biológico.
 - Para la ejecución de la situación profesional de evaluación se recomienda realizarla en una Sala de Entrenamiento Polivalente o similar que contenga materiales específicos tales como pesas, poleas, báscula, cronometro u otros.