



## GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

**“UC0412\_3: Evaluar y controlar los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Código: SEA131\_3**

**NIVEL: 3**

## 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 UC0412\_3: Evaluar y controlar los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo.

### 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 Evaluar y controlar los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo, 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. Detectar los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la actividad laboral de la empresa, para adaptar los equipos y puestos de trabajo al trabajador.***

- 1.1 Los riesgos ergonómicos y psicosociales, se detectan recabando información de las características de la empresa, de la plantilla, de la jornada y puestos de trabajo, de los indicadores que afectan al personal (absentismo, siniestralidad, enfermedades, quejas entre otros), de la producción y el servicio (productividad y calidad).
- 1.2 Las tensiones y desviaciones entre los procedimientos de trabajo reales y los procedimientos normalizados, se registran utilizando los canales establecidos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando la trazabilidad de la información.
- 1.3 Las actividades de carga y organización del trabajo, que presentan especiales condiciones (movilización, desplazamiento de peso, entre otros), se atienden de forma prioritaria evitando la fatiga física y emocional en los trabajadores.
- 1.4 Los métodos y procedimientos de trabajo, se verifican contrastándolos con los valores recogidos en la normativa aplicable de riesgos laborales, a fin de obtener un perfil del nivel de cumplimiento, para valorar si procede efectuar correcciones.
- 1.5 La opinión de la persona responsable, servicios de prevención, departamentos de personal, mandos y trabajadores, se recaba mediante entrevistas, cuestionarios u otros medios de recogida de información.

## **2. Efectuar las estimaciones cualitativas y cuantitativas de los riesgos ergonómicos y psicosociales, mediante técnicas e instrumental específico, solicitando análisis para evaluar los riesgos laborales existentes.**

- 2.1 La información cualitativa y cuantitativa de los riesgos ergonómicos y psicosociales, se efectúa, recabando datos de la organización del trabajo, del diseño de tareas, de equipos y herramientas y del medio ambiente.
- 2.2 Los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo, se valoran, según las consecuencias para la salud de las personas expuestas, a través de informes de facultativos.
- 2.3 Los niveles de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo, se determinan utilizando las técnicas y equipo establecido para cada riesgo o recabando la información de un profesional autorizado.
- 2.4 Los resultados de las técnicas de análisis de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo, se registran en las fichas de informe utilizando los canales establecidos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando la trazabilidad de la información.
- 2.5 Las medidas preventivas propuestas por especialistas o de organismos y/o entidades especializadas en cuanto a riesgos ergonómicos y psicosociales, se gestionan interviniendo en el desarrollo y aceptación de las mismas, si procede.

### **3. Aplicar medidas preventivas para eliminar o reducir los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo, teniendo en cuenta el proceso de trabajo.**

- 3.1 Las medidas preventivas en la organización del trabajo, se elaboran teniendo en cuenta la rotación de tareas, los descansos, y turnos de trabajo, entre otros.
- 3.2 Las medidas preventivas de diseño de tareas, equipos y herramientas, se elaboran según la reducción de movimientos repetitivos, la eliminación de movimientos forzados y la manipulación de cargas, entre otros.
- 3.3 Las medidas preventivas del medio ambiente de trabajo se elaboran teniendo en cuenta la ventilación, temperatura, nivel de ruido e iluminación adecuada al puesto de trabajo, entre otros.
- 3.4 Las actuaciones preventivas para el control de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo, se priorizan en función de los riesgos detectados.
- 3.5 Las medidas preventivas propuestas por especialistas y/u organismos y/o entidades especializadas para prevenir los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo, se gestionan interviniendo en el desarrollo y aceptación de las mismas, si procede.
- 3.6 Las normas y procedimientos en el puesto de trabajo se comunican al personal afectado, utilizando los canales establecidos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando la trazabilidad de la información.
- 3.7 El diseño, preparación y puesta en marcha de un programa formativo sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales detectados, se elabora realizando consultas, con la intervención de los trabajadores y/o sus representantes.

### **4. Intervenir en la implantación, modificación y vigilancia de las medidas preventivas aplicadas en la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales, y en las modificaciones informando, asesorando a los trabajadores y estableciendo programas de control, para mejorar su eficacia.**

- 4.1 La eliminación o reducción de los riesgos ergonómicos y psicosociales detectados, se efectúa a partir de la consulta a trabajadores y/o sus representantes para proponer modificaciones en los métodos y procedimientos de trabajo, si procede.
- 4.2 La eficacia de las medidas adoptadas se verifica, interviniendo en el establecimiento de programas de control.
- 4.3 Las desviaciones detectadas en relación a la normativa, según las medidas preventivas implantadas, se comunican a la persona responsable, por escrito o por otro medio verificable.
- 4.4 Las medidas preventivas adoptadas se modifican, contrastando posibles propuestas/soluciones para corregir las desviaciones detectadas y/o mejorar su eficacia.



4.5 La aparición de síntomas o indicadores de alteraciones en la salud relacionados con la carga física, se comunican utilizando los canales establecidos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando la trazabilidad de la información.

**5. *Intervenir en el seguimiento y el control del trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos, valorando su calidad y los efectos sobre los trabajadores, a fin de evitar la fatiga visual y mental y las patologías osteomusculares.***

5.1 La información sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales a que se hallan expuestos los trabajadores que utilizan pantallas de visualización, se elabora a partir de la actividad productiva de la empresa y de la normativa aplicable relacionada para adoptar las medidas preventivas.

5.2 Los requisitos establecidos para los puestos de trabajo con pantallas de visualización, se establecen en función de las necesidades del puesto de trabajo (calidad pantalla, iluminación, no deslumbramientos, programas de fácil manejo, organización del trabajo, información sobre la buena utilidad del recurso, entre otros) y de la salud de los trabajadores.

5.3 La aparición de síntomas o indicadores de alteraciones de la salud provocadas por el trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, se comunica a la persona responsable utilizando los canales establecidos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando la trazabilidad de la información.

**6. *Intervenir en el seguimiento y control de los riesgos ergonómicos y psicosociales de los trabajadores a turnos y nocturnos, valorando la influencia sobre su vida cotidiana, a fin de evitar la disfunciones laborales y sociales.***

6.1 La información sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales a que se hallan expuestos por los trabajos a turnos y en jornada nocturna se comunica a los trabajadores por escrito o por otro medio verificable.

6.2 Las medidas preventivas a adoptar para evitar los riesgos ergonómicos y psicosociales, se elaboran recogiendo información de los trabajadores mediante entrevistas, cuestionarios u otros medios de recogida de información.

6.3 Los indicadores de efectos sobre la salud del trabajo a turnos y nocturnos (trastornos del sueño, digestivos y otros) indicados por los trabajadores se comunican a la persona responsable utilizando los canales establecidos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando la trazabilidad de la información.

**7. *Intervenir en el seguimiento y control de las tareas que implican riesgos derivados de la carga física y mental del trabajo (manipular, operar, transportar, entre otros) a fin de evitar***

***disfunciones en la salud de los trabajadores (aparato locomotor, entre otros).***

- 7.1 Los riesgos derivados de la carga física se comunican por escrito o por otro medio verificable a los trabajadores que efectúan tareas que implican: mantenimiento prolongado de posturas, adopción de posturas forzadas, manipulación de cargas, realización de movimientos repetitivos, aplicación de una fuerza importante, entre otros.
- 7.2 Las tareas que implican riesgos derivados de la carga física de trabajo, se efectúan siguiendo lo establecido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a la actividad laboral a desempeñar y los requerimientos físicos del trabajador (posicionamiento del cuerpo, valoración del peso a manipular, entre otros).
- 7.3 La aparición de síntomas o indicadores de alteraciones de la salud provocadas por la carga física, se comunica a la persona responsable, utilizando los canales establecidos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando la trazabilidad de la información.

***8. Intervenir en la prevención y control del riesgo de estrés (trastornos psicósomáticos, adicción al alcohol o drogas, irritabilidad, depresión, entre otros) valorando las situaciones de riesgo a fin de evitar problemas fisiológicos y psicosociales que puedan afectar a la organización (bajo rendimiento, absentismo, alta rotación, aumento de la siniestralidad, entre otros).***

- 8.1 La información a los trabajadores sobre las causas, consecuencias y cómo afrontar el estrés, se comunica por escrito o por otro medio verificable a los trabajadores.
- 8.2 La aparición de síntomas o indicadores de alteraciones de la salud provocadas por el estrés, se comunica al personal responsable, utilizando los canales establecidos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando la trazabilidad de la información.
- 8.3 La comunicación interna de situaciones de hostigamiento laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, se efectúa, utilizando los canales establecidos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando la trazabilidad de la información.

**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 **UC0412\_3: Evaluar y controlar los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

***1. La organización del trabajo. Factores de naturaleza psicosocial***



- Factores de la estructura de la organización, características del puesto, individuales y de la empresa.
- Organización del tiempo de trabajo.
- Organización del trabajo a turnos: sistema discontinuo, sistema semicontinuo, sistema continuo. Inconvenientes del trabajo a turnos: alteración del equilibrio biológico, hábitos alimentarios, alteraciones del sueño, incidencia en la actividad profesional, el trabajo nocturno, normativa aplicable en la organización del trabajo a turnos.
- Metodología y técnicas de evaluación de los factores psicosociales y sus consecuencias.
- Intervención psicosocial: cambios en la organización del trabajo, cambios en el estilo de dirección y cambios en los individuos.
- Normativa aplicable en la organización del trabajo y factores de naturaleza psicosocial.

## **2. La organización del trabajo, concepción del puesto de trabajo**

- Ergonomía y sus temas de estudio.
- El diseño del centro de trabajo, configuración del espacio, mobiliario, mandos y controles.
- La selección y el diseño de las máquinas y las herramientas.
- La posición de trabajo en las máquinas.
- Puestos de trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- Exigencias y características visuales y sonoras de la actividad.
- La calidad del aire en los espacios interiores, contaminantes del microclima de trabajo, temperatura, ventilación y humedad.
- Dispositivos de medida, valores límite de exposición.
- Normativa aplicable en la organización del trabajo y puesto de trabajo.

## **3. Carga de trabajo en relación con los riesgos laborales**

- El trabajo físico y su problemática: los esfuerzos, las posturas y los movimientos repetitivos. Parámetros para la valoración y prevención de los problemas relacionados con la carga física. Factores que determinan la carga mental, valoración de la carga mental, prevención de la fatiga mental, normativa aplicable en la carga de trabajo.

## **4. El estrés y hostigamiento psicológico relacionado con el trabajo**

- Características y consecuencias fisiológicas, psíquicas, sociales y laborales del estrés, magnitud del problema. El síndrome de desgaste ocupacional.
- Problemas derivados de las relaciones interpersonales: hostigamiento psicológico en el ámbito laboral: origen, formas de expresión, desarrollo, consecuencias, intervención.
- Hostigamiento laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, síntomas: absentismo, hostigamiento, errores, comportamiento, trastornos de sueño, irritabilidad.
- Medidas preventivas: cultura empresarial; relaciones personales.

## **5. La violencia en el trabajo en relación con los riesgos laborales**

- Los actos agresivos o violentos: los insultos, las amenazas, la agresión física o psicológica. Minimización del daño tras los incidentes violentos.

### **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:

- Responsabilizarse del trabajo que desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico-profesionales.
- Interpretar y ejecutar instrucciones de trabajo.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, clara y precisa.
- Actuar con rapidez en situaciones de peligro.
- Favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desempeño competencial.

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

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional 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 “UC0412\_3: Evaluar y controlar los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo”, 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 evaluar y controlar los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo, según una orden de trabajo y especificaciones técnicas, cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva, aplicando estándares de calidad y seguridad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Identificar los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la actividad.
2. Evaluar los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo.
3. Proponer la implantación de medidas preventivas.
4. Intervenir en el seguimiento y control del trabajo.

#### **Condiciones adicionales:**

- Se dispondrá de toda la información requerida para el desarrollo de la SPE: Normativa general y específica aplicable, así como documentación, sobre prevención de riesgos laborales. Informes internos de la empresa (del servicio médico, del servicio de prevención, del departamento de personal). Estadísticas de absentismo, rotación, siniestralidad, enfermedades, producción. Información directa de los trabajadores y mandos. Registros en vídeo. Orden de trabajo.
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

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

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

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
<i>Rigurosidad en la Identificación de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la actividad.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Detección de los riesgos ergonómico y psicosociales.</li><li>- Identificación de las actividades que presentan especiales condiciones.</li><li>- Detección de las tensiones y desviaciones entre los procedimientos de trabajo reales y los procedimientos normalizados.</li><li>- Verificación de los métodos y procedimientos de trabajo.</li><li>- Determinación de los niveles de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo.</li><li>- Registro de los resultados de las técnicas de análisis de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Fiabilidad en la evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Selección de criterios de referencia en riesgos ergonómicos y psicosociales.</li><li>- Valoración de criterios de referencia con los resultados obtenidos.</li><li>- Valoración de los riesgos ergonómicos y psicosociales, detectados.</li><li>- Valoración de los niveles de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo, detectados.</li><li>- Registro y archivo de riesgos.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Efectividad en la propuesta de la implantación de medidas preventivas</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Elaboración de las medidas preventivas en la organización del trabajo.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Elaboración de las medidas preventivas de diseño de tareas, equipos y herramientas.</li><li>- Elaboración de las medidas preventivas del medio ambiente de trabajo.</li><li>- Elaboración de la información sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales a que se hallan expuestos los trabajadores que utilizan pantallas de visualización.</li><li>- Organización del trabajo de las actividades de carga.</li><li>- Elaboración del diseño, preparación y puesta en marcha de un programa formativo.</li><li>- Eliminación o reducción de los riesgos ergonómicos y psicosociales detectados.</li><li>- Comunicación de la aparición de síntomas o indicadores de alteraciones en la salud relacionados con la carga física.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Pertinencia en la intervención del seguimiento y control del trabajo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Elaboración de indicadores para la detección de alteraciones en la salud en relación con la.</li><li>- Establecimiento de las vías de comunicación para la transmisión de información.</li></ul> <p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i></p>	<p><i>El desempeño competente permite sobrepasar el tiempo asignado hasta en un 25%</i></p>
<p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i></p>	

## Escala A

4

*Para la Identificación de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la actividad, detecta los riesgos ergonómicos y psicosociales, recabando información de las características de la empresa, de la plantilla, de la jornada y puestos de trabajo. Identifica las actividades que presentan especiales condiciones, desde el punto de vista de la carga y la organización del trabajo y atención prioritaria a las mismas. Detecta las tensiones y desviaciones entre los procedimientos de trabajo reales y los procedimientos normalizados, mediante revisión de los registros. Verifica métodos y procedimientos de trabajo, contrastándolos con los valores recogidos en la normativa aplicable de riesgos laborales, para valorar si procede efectuar correcciones. Determina los niveles de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo, utilizando las técnicas y equipo establecido para cada riesgo. Registra los resultados de las técnicas de análisis de los riesgos ergonómicos y*

3	<p><i>psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo, en las fichas de informe, cumpliendo la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando la trazabilidad de la información.</i></p> <p><b><i>Para la Identificación de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la actividad, detecta los riesgos ergonómicos y psicosociales, recabando información de las características de la empresa, de la plantilla, de la jornada y puestos de trabajo. Identifica las actividades que presentan especiales condiciones, desde el punto de vista de la carga y la organización del trabajo y atención prioritaria a las mismas. Detecta las tensiones y desviaciones entre los procedimientos de trabajo reales y los procedimientos normalizados, mediante revisión de los registros. Verifica métodos y procedimientos de trabajo, contrastándolos con los valores recogidos en la normativa aplicable de riesgos laborales, para valorar si procede efectuar correcciones. Determina los niveles de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo, utilizando las técnicas y equipo establecido para cada riesgo. Registra los resultados de las técnicas de análisis de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo, en las fichas de informe, cumpliendo la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando la trazabilidad de la información, pero cometiendo pequeñas irregularidades que no afectan al resultado final.</i></b></p>
2	<p><i>Para la Identificación de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la actividad, detecta los riesgos ergonómicos y psicosociales, recabando información de las características de la empresa, de la plantilla, de la jornada y puestos de trabajo. Identifica las actividades que presentan especiales condiciones, desde el punto de vista de la carga y la organización del trabajo y atención prioritaria a las mismas. Detecta las tensiones y desviaciones entre los procedimientos de trabajo reales y los procedimientos normalizados, mediante revisión de los registros. Verifica métodos y procedimientos de trabajo, contrastándolos con los valores recogidos en la normativa aplicable de riesgos laborales, para valorar si procede efectuar correcciones. Determina los niveles de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo, utilizando las técnicas y equipo establecido para cada riesgo. Registra los resultados de las técnicas de análisis de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo, en las fichas de informe, cumpliendo la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando la trazabilidad de la información, pero cometiendo grandes irregularidades que afectan al resultado final.</i></p>
1	<p><i>No realiza la Identificación de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la actividad.</i></p>

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

### Escala B

4	<p><i>Para el análisis y evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo, selecciona criterios de referencia en riesgos ergonómicos y psicosociales, según lo establecido en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. Valora criterios de referencia con los resultados obtenidos para la priorización de medidas preventivas. Valora los riesgos ergonómicos y psicosociales, detectados, determinando según las consecuencias para la salud de las personas expuestas. Valora los niveles de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo, detectados, determinando las técnicas y equipo establecido para cada riesgo. Registra y archiva los riesgos, identificando posibles incidencias, puestos de trabajo y trabajadores afectados.</i></p>
---	--

3	<p><i>Para el análisis y evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo, selecciona criterios de referencia en riesgos ergonómicos y psicosociales, según lo establecido en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. Valora criterios de referencia con los resultados obtenidos para la priorización de medidas preventivas. Valora los riesgos ergonómicos y psicosociales, detectados, determinando según las consecuencias para la salud de las personas expuestas. Valora los niveles de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo, detectados, determinando las técnicas y equipo establecido para cada riesgo. Registra y archiva los riesgos, identificando posibles incidencias, puestos de trabajo y trabajadores afectados, pero cometiendo pequeñas irregularidades que no afectan al resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para el análisis y evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo, selecciona criterios de referencia en riesgos ergonómicos y psicosociales, según lo establecido en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. Valora criterios de referencia con los resultados obtenidos para la priorización de medidas preventivas. Valora los riesgos ergonómicos y psicosociales, detectados, determinando según las consecuencias para la salud de las personas expuestas. Valora los niveles de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados del ambiente y la carga de trabajo, detectados, determinando las técnicas y equipo establecido para cada riesgo. Registra y archiva los riesgos, identificando posibles incidencias, puestos de trabajo y trabajadores afectados, pero cometiendo grandes irregularidades que afectan al resultado final.</i></p>
1	<p><i>No realiza el análisis y evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo.</i></p>

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

### Escala C

4	<p><i>Para la propuesta de la implantación de medidas preventivas, elabora las medidas preventivas en la organización del trabajo, teniendo en cuenta la rotación de tareas, los descansos, y turnos de trabajo, entre otros. Elabora las medidas preventivas de diseño de tareas, equipos y herramientas, según la reducción de movimientos repetitivos, la eliminación de movimientos forzados y la manipulación de cargas, entre otros. Elabora las medidas preventivas del medio ambiente de trabajo teniendo en cuenta la ventilación, temperatura, nivel de ruido e iluminación adecuada al puesto de trabajo, entre otros. Elabora la información sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales a que se hallan expuestos los trabajadores que utilizan pantallas de visualización, a partir de la actividad productiva de la empresa y de la normativa aplicable relacionada para adoptar las medidas preventivas. Organiza el trabajo de las actividades de carga, que presentan especiales condiciones (movilización, desplazamiento de peso, entre otros), de forma prioritaria evitando la fatiga física y emocional en los trabajadores. Elabora el diseño, preparación y puesta en marcha de un programa formativo sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales detectados, realizando consultas, con la intervención de los trabajadores y/o sus representantes. Elimina o reduce los riesgos ergonómicos y psicosociales detectados, para proponer modificaciones en los métodos y procedimientos de trabajo, si procede. Comunica la aparición de síntomas o indicadores de alteraciones en la salud relacionados con la carga física, garantizando la trazabilidad de la información.</i></p>
---	--

3	<p><i>Para la propuesta de la implantación de medidas preventivas, elabora las medidas preventivas en la organización del trabajo, teniendo en cuenta la rotación de tareas, los descansos, y turnos de trabajo, entre otros. Elabora las medidas preventivas de diseño de tareas, equipos y herramientas, según la reducción de movimientos repetitivos, la eliminación de movimientos forzados y la manipulación de cargas, entre otros. Elabora las medidas preventivas del medio ambiente de trabajo teniendo en cuenta la ventilación, temperatura, nivel de ruido e iluminación adecuada al puesto de trabajo, entre otros. Elabora la información sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales a que se hallan expuestos los trabajadores que utilizan pantallas de visualización, a partir de la actividad productiva de la empresa y de la normativa aplicable relacionada para adoptar las medidas preventivas. Organiza el trabajo de las actividades de carga, que presentan especiales condiciones (movilización, desplazamiento de peso, entre otros), de forma prioritaria evitando la fatiga física y emocional en los trabajadores. Elabora el diseño, preparación y puesta en marcha de un programa formativo sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales detectados, realizando consultas, con la intervención de los trabajadores y/o sus representantes. Elimina o reduce los riesgos ergonómicos y psicosociales detectados, para proponer modificaciones en los métodos y procedimientos de trabajo, si procede. Comunica la aparición de síntomas o indicadores de alteraciones en la salud relacionados con la carga física, garantizando la trazabilidad de la información, pero cometiendo pequeñas irregularidades que no afectan al resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para la propuesta de la implantación de medidas preventivas, elabora las medidas preventivas en la organización del trabajo, teniendo en cuenta la rotación de tareas, los descansos, y turnos de trabajo, entre otros. Elabora las medidas preventivas de diseño de tareas, equipos y herramientas, según la reducción de movimientos repetitivos, la eliminación de movimientos forzados y la manipulación de cargas, entre otros. Elabora las medidas preventivas del medio ambiente de trabajo teniendo en cuenta la ventilación, temperatura, nivel de ruido e iluminación adecuada al puesto de trabajo, entre otros. Elabora la información sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales a que se hallan expuestos los trabajadores que utilizan pantallas de visualización, a partir de la actividad productiva de la empresa y de la normativa aplicable relacionada para adoptar las medidas preventivas. Organiza el trabajo de las actividades de carga, que presentan especiales condiciones (movilización, desplazamiento de peso, entre otros), de forma prioritaria evitando la fatiga física y emocional en los trabajadores. Elabora el diseño, preparación y puesta en marcha de un programa formativo sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales detectados, realizando consultas, con la intervención de los trabajadores y/o sus representantes. Elimina o reduce los riesgos ergonómicos y psicosociales detectados, para proponer modificaciones en los métodos y procedimientos de trabajo, si procede. Comunica la aparición de síntomas o indicadores de alteraciones en la salud relacionados con la carga física, garantizando la trazabilidad de la información, pero cometiendo grandes irregularidades que afectan al resultado final.</i></p>
1	<p><i>No realiza la propuesta de la implantación de medidas preventivas.</i></p>

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.**

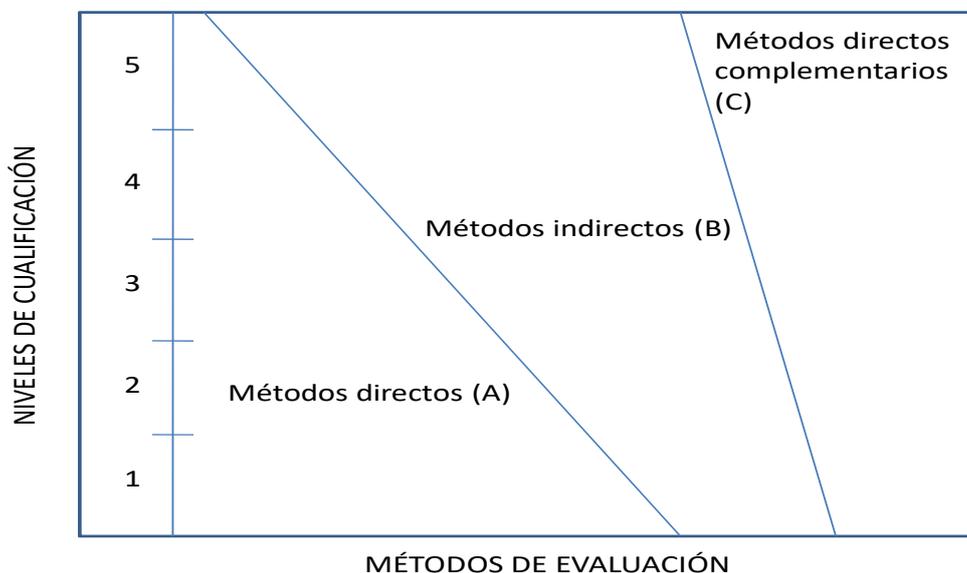


La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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 una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

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



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

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Evaluar y controlar los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo, 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 o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del "saber estar" recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel "3" y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.



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

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

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

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

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