



GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC2039_3: Programar actividades de yoga”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INSTRUCCIÓN EN YOGA

Código: AFD616_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 UC2039_3: Programar actividades de yoga.

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 programar actividades de yoga, 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. Analizar el contexto de intervención, previo al desarrollo de sesiones, aplicando procedimientos de recogida de información para optimizar y ajustar la programación a los diferentes tipos de practicantes.

- 1.1 El modelo de ficha del practicante se elabora contemplando los apartados informativos necesarios para obtener la información individualizada y obtener un diagnóstico de la situación de enseñanza.
- 1.2 La plantilla de consentimiento informado para entregar a los practicantes se prepara, enunciando un texto en el que el practicante asuma y firme estar en condiciones físicas para practicar yoga.
- 1.3 Los datos personales de los practicantes se almacenan, respetando la normativa aplicable en materia de protección de datos, tanto si se recogen en formato digital como analógico.
- 1.4 La información sobre la experiencia en la práctica de yoga y posibles limitaciones físicas de los practicantes se obtiene mediante la aplicación de cuestionarios orientados a conocer su trayectoria.
- 1.5 Los recursos disponibles como material, sala y disponibilidad horaria, entre otros se analizan, poniéndose a disposición de los diferentes grupos de practicantes en función de sus circunstancias.
- 1.6 Los resultados del análisis diagnóstico se registran en el soporte físico previsto para tal fin, jerarquizando las referencias clave, para que permita la aplicación funcional y operativa de los mismos.
- 1.7 El guion de entrevista con los practicantes se prepara orientándolo a rescatar información personalizada de cada uno y poder orientar la instrucción a las necesidades demandadas.

2. Determinar la escuela de enseñanza en yoga que se va a seguir, exponiendo sus características y posibles inconvenientes, considerando la motivación de los practicantes para facilitar la seguridad y progresión de los mismos bajo la tendencia escogida.

- 2.1 Los niveles y concreción de la enseñanza propuesta se comunican a los practicantes teniendo en cuenta la información recogida en las hojas de control.
- 2.2 Los fundamentos filosóficos de la tradición seleccionada se dan a conocer a los practicantes como ejes vertebradores de las enseñanzas de yoga a transmitir.
- 2.3 Los planteamientos metodológicos que sustentan la escuela de yoga a impartir se dan a conocer a los posibles practicantes, previo al desarrollo de las sesiones, como información de referencia.

3. Formular la programación general para la sala de yoga (programación a largo plazo), considerando el grupo al que va dirigida y la escuela de enseñanza de yoga que se sigue para garantizar un programa que atienda a las características y capacidades de los practicantes.

- 3.1 Los objetivos del programa, así como los contenidos a desarrollar se determinan en función de la escuela de yoga que se desarrolla, atendiendo a la diversidad de tipos de practicantes y orientándolo hacia el desarrollo integral y la calidad de vida.

- 3.2 La metodología de enseñanza a utilizar se plantea, teniendo en cuenta la escuela de yoga de elección, los objetivos planteados, los intereses del grupo de practicantes, sus necesidades y posibles limitaciones.
- 3.3 La distribución temporal del programa se establece, concretando el número de sesiones a impartir y atendiendo a la duración de las mismas.
- 3.4 Las asanas y técnicas de pranayama a impartir se secuencian, atendiendo a las características del grupo de practicantes.
- 3.5 La programación general para un curso completo se revisa, acometiendo adaptaciones que den respuesta al progreso de los practicantes.

4. Programar sesiones secuenciadas de yoga, considerando la evolución de los practicantes en relación con el programa general planteado, en coherencia con la escuela de yoga que se desarrolla para afianzar el progreso y la integración de las enseñanzas en la sala de yoga.

- 4.1 La fase inicial, el núcleo central y la fase de relajación de asanas y/o pranayamas de cada sesión se determina, adecuándose a la duración de las mismas, ajustando las técnicas en coherencia con la escuela de enseñanza de yoga que se desarrolla y planteando el contenido de manera accesible en ritmo y progresión.
- 4.2 Las secuencias de asanas y técnicas de pranayama se determinan, considerando las características de los practicantes y atendiendo a la progresión integral de las enseñanzas de yoga.
- 4.3 Las secuencias de asanas y las técnicas de pranayama y relajación se determinan en la programación, buscando la concentración, la observación de la consciencia, el equilibrio energético y la serenidad en la mente atendiendo a la progresión integral que se busca, de las enseñanzas de yoga.
- 4.4 Las técnicas y procedimientos para la evaluación del desarrollo de las sesiones se determinan, garantizando la coherencia entre el desarrollo de las sesiones, la programación general de referencia y las posibilidades de reajustar el contenido según la evolución de los practicantes.

5. Acometer la evaluación de la programación de la sala de yoga estimando el grado de satisfacción del practicante, la calidad del servicio y la eficacia de la programación, observando las medidas de prevención de riesgos, la normativa vigente y atendiendo a criterios de accesibilidad.

- 5.1 Los procedimientos de evaluación de la programación de la sala, del proceso y los resultados de aprendizaje, se determinan, temporalizando las medidas correctoras necesarias.
- 5.2 El grado de satisfacción de los practicantes se evalúa, aplicando instrumentos cuantitativos y cualitativos para tal fin y de manera

individualizada, siguiendo los criterios de la entidad, instalación y/o centro y de acuerdo a la programación general de referencia.

- 5.3 La valoración de los riesgos laborales se estima según los criterios establecidos en la programación general de referencia, guía para la acción preventiva de la entidad, instalación y/o centro y la normativa vigente, identificándolos e informando de los resultados a la persona responsable.

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 **UC2039_3: Programar actividades de yoga**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. El contexto de la instrucción del yoga

- Recogida de información de practicantes: hojas de control, cuestionarios.
- Consentimiento informado.
- Aplicación de la normativa sobre protección de datos personales.
- Efectos del yoga en el organismo.

2. Escuela de enseñanza

- Orígenes y fundamentos de la escuela de enseñanza a impartir.
- Definición de yoga y descripción de la vía del yoga.
- Interpretación de los sutras según enseñanzas concretas del yoga.
- La práctica del yoga según la escuela de referencia.
- Yoga moderno: escuelas de yoga.

3. Técnicas de programación de yoga

- Estructura de la programación
- La programación a largo y corto plazo.
- Estructura de las sesiones de yoga.
- Adaptación de programas a grupos con diferentes características.
- Estrategias metodológicas según grupos de practicantes.
- La memoria de la programación.
- Presencia de información anatómico-funcional asociada a las enseñanzas a impartir.
- Evaluación de programaciones de yoga.

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.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- Respetar los procedimientos y normas internas de la organización.
- Aplicar de forma efectiva el principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.

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 “UC2039_3: Programar actividades de yoga”, 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 programar actividades de yoga, cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1. Realizar el análisis diagnóstico del contexto de intervención.**
- 2. Definir y proponer las estrategias metodológicas para los distintos tipos de practicantes.**

3. Programar y evaluar las sesiones secuenciadas de yoga.

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.

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>Exactitud en la realización del análisis diagnóstico del contexto de intervención.</i> | <ul style="list-style-type: none">- Elaboración de la ficha del practicante.- Entrega del consentimiento informado a los practicantes.- Tratamiento de los datos personales según LOPD.- Elaboración de cuestionarios sobre experiencia en yoga, limitaciones físicas, etc.- Análisis de los recursos disponibles (material, sala).- Registro de los resultados del análisis diagnóstico.- Preparación de las entrevistas con los practicantes. <p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p> |
| <i>Destreza en la definición y proposición de las estrategias metodológicas para los distintos tipos de practicantes.</i> | <ul style="list-style-type: none">- Comunicación a los practicantes de los niveles y concreción de la enseñanza.- Comunicación de los planteamientos metodológicos. |

| | |
|---|---|
| | <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i> |
| <i>Rigor en la programación y evaluación de las sesiones secuenciadas de yoga.</i> | <ul style="list-style-type: none">- Determinación de los objetivos, metodología y distribución temporal del programa.- Secuenciación de las asanas y técnicas de pranayama y relajación.- Determinación de las técnicas y procedimientos para la evaluación del desarrollo de las sesiones.- Determinación de los procedimientos de evaluación.- Evaluación del grado de satisfacción de los practicantes. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p> |
| <i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i> | |
| <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> | |

Escala A

| | |
|---|---|
| 4 | <i>Para definir y proponer las estrategias metodológicas para los distintos tipos de practicantes, Comunica a los practicantes los niveles y concreción de la enseñanza. Comunica los planteamientos metodológicos.</i> |
| 3 | <i>Para definir y proponer las estrategias metodológicas para los distintos tipos de practicantes, Comunica a los practicantes los niveles y concreción de la enseñanza. Comunica los planteamientos metodológicos, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.</i> |
| 2 | <i>Para definir y proponer las estrategias metodológicas para los distintos tipos de practicantes, Comunica a los practicantes los niveles y concreción de la enseñanza. Comunica los planteamientos metodológicos, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.</i> |
| 1 | <i>No realiza el análisis diagnóstico del contexto de intervención.</i> |

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

Escala B

| | |
|---|--|
| 4 | <i>Para programar y evaluar las sesiones secuenciadas de yoga, determina los objetivos, metodología y distribución temporal del programa. Secuencia las asanas y técnicas de pranayama y relajación. Determina las técnicas y procedimientos para la evaluación del desarrollo de las sesiones. Determina los procedimientos de evaluación. Evalúa el grado de satisfacción de los practicantes.</i> |
| 3 | <i>Para programar y evaluar las sesiones secuenciadas de yoga, determina los objetivos, metodología y distribución temporal del programa. Secuencia las asanas y técnicas de pranayama y relajación. Determina las técnicas y procedimientos para la evaluación del desarrollo de las sesiones. Determina los procedimientos de evaluación. Evalúa el grado de satisfacción de los practicantes, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.</i> |
| 2 | <i>Para programar y evaluar las sesiones secuenciadas de yoga, determina los objetivos, metodología y distribución temporal del programa. Secuencia las asanas y técnicas de pranayama y relajación. Determina las técnicas y procedimientos para la evaluación del desarrollo de las sesiones. Determina los procedimientos de evaluación. Evalúa el grado de satisfacción de los practicantes, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.</i> |
| 1 | <i>No programa y evalúa las sesiones secuenciadas de yoga.</i> |

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

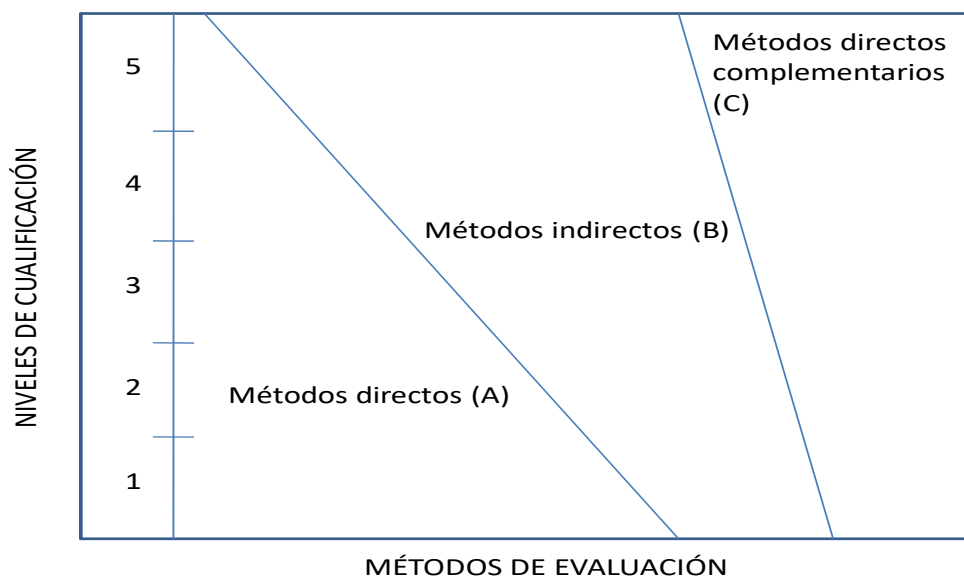
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a 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 Programar actividades de yoga, 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 tienen componentes psicomotores, cognitivos y actitudinales. Por sus características, y dado que, en este caso, tiene mayor relevancia el componente de destrezas psicomotrices, en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. Esta 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.