



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN, CULTURA  
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EDUCACIÓN, FORMACIÓN  
PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS CUALIFICACIONES

## GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0225\_3: Configurar y gestionar la base de datos”

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: ADMINISTRACIÓN DE  
BASES DE DATOS**

**Código: IFC079\_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 UC0225\_3: Configurar y gestionar la base de datos.

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

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

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

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

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

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales principales y secundarias que intervienen en la configuración y gestión de bases de datos, 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. **Realizar y/o modificar el diseño físico de las bases de datos a partir del diseño lógico previo para ajustarlo a los requerimientos de explotación de la base de datos.**



- 1.1. El diseño lógico se valora y se adapta, si procede, a las características del entorno (número de usuarios, volumen de datos, volatilidad, tráfico de datos estimados, entre otros) y a las normas de calidad de la organización.
- 1.2. Las tablas, vistas, índices y otros objetos propios de un gestor de base de datos, se crean mediante sentencias DDL o herramientas administrativas del Sistema Gestor de Bases de Datos (SGBD).
- 1.3. La asignación de espacio y las restricciones físicas de la base de datos se determinan de acuerdo con las características lógicas definidas y a los requerimientos de explotación.
- 1.4. En el caso de bases de datos NoSQL distribuidas la información se mantiene disponible y en la versión apropiada en cada nodo según los requerimientos de los datos.
- 1.5. En el caso de bases de datos NoSQL distribuidas se establecen los mecanismos necesarios para mantener la sincronización entre ellas.
- 1.6. En el caso de bases de datos NoSQL distribuidas, el esquema de distribución de los nodos y de los fragmentos y en el caso de estar particionada, de los fragmentos en los nodos, se realiza teniendo en cuenta la organización lógica de la base de datos, la ubicación de las aplicaciones, sus características de acceso.
- 1.7. El diccionario de datos se actualiza en aquellas tareas de mantenimiento de la base de datos que lo requieran, preservando su integridad.

**2. *Implantar la política de control de acceso en los gestores de bases de datos para garantizar su seguridad siguiendo las normas de la organización y la normativa aplicable en materia de protección de datos.***

- 2.1. Los perfiles de seguridad se definen y mantienen de acuerdo con la política de seguridad de la organización, mediante guiones de sentencias DCL y/o herramientas administrativas.
- 2.2. El registro de actividad se configura para llevar a cabo el seguimiento de las actividades realizadas por los usuarios y detectar deficiencias en los sistemas de control de acceso.
- 2.3. Las medidas de implantación de la política de seguridad se documentan ajustándose a los estándares de la organización.

**3. *Planificar y realizar copias de seguridad, así como la recuperación de datos en caso necesario, para mantener la integridad de la base de datos, cumpliendo las normas de seguridad de la organización.***

- 3.1. La política de copias de seguridad y recuperación ante un desastre se definen y aplican de acuerdo con las normas de seguridad de la organización y a los requerimientos de cada base de datos.
- 3.2. La información de los SGBD existentes en el centro de respaldo se mantiene actualizada de forma que pueda ser recuperada en casos de desastre.



- 3.3. El almacenamiento de las copias se supervisa, comprobando que se cumplen los estándares de la organización (armarios ignífugos, ubicación física diferente, entre otros).
- 3.4. Las copias de seguridad se recuperan a petición del responsable de los datos según las normas de la organización.

#### **4. *Habilitar el acceso a las bases de datos según criterios de confidencialidad, integridad y disponibilidad, cumpliendo con la normativa aplicable.***

- 4.1. La carga inicial de datos se realiza en la base de datos de forma que el resultado corresponda a la información original para garantizar su coherencia.
- 4.2. Las conexiones necesarias para el acceso desde clientes se habilitan de acuerdo con las redes y protocolos disponibles.
- 4.3. Los mecanismos de recuperación de transacciones se habilitan de forma que garanticen la integridad de la información al realizar operaciones sobre los datos.
- 4.4. Los mecanismos disponibles en el SGBD para garantizar la confidencialidad e integridad de la información que se obtiene y que se almacena en la base de datos (criptografía, 'checksum', algoritmos de firma, entre otros) se habilitan.
- 4.5. La estrategia de ejecución y la optimización de consultas se establecen minimizando los tiempos de respuesta y las transferencias de datos a través de la red.
- 4.6. Las restricciones de uso de la base de datos se especifican y documentan para garantizar el rendimiento óptimo.
- 4.7. Los datos se importan y exportan con las herramientas disponibles de acuerdo a los procedimientos establecidos para la transferencia de información entre diferentes bases de datos o sistemas.
- 4.8. En el caso de bases de datos NoSQL distribuidas se establecen los mecanismos de replicación 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 **UC0225\_3: Configurar y gestionar la base de datos**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negra:

##### **1. *Introducción a las bases de datos relacionales y al modelo relacional.***

- Conceptos teóricos fundamentales de las bases de datos relacionales.
- Modelos de datos.
- Tipos de modelos de datos.
- El modelo relacional: relaciones y propiedades de las relaciones; claves; álgebra relacional; cálculo relacional de 'tuplas'; cálculo relacional de dominios.



- Teoría de normalización: dependencias funcionales; formas normales; razones para justificar la desnormalización.

## **2. Modelos lógicos de datos.**

- Modelo entidad-relación: diagrama entidad-relación; entidades débiles; diseño de un esquema de base de datos con el diagrama entidad-relación.
- Modelo orientado a objetos: conceptos de orientación a objetos (clases, objetos, atributos, métodos, herencia, polimorfismo, entre otros); diagramas de clases y de objetos.
- Modelo distribuido: introducción, ventajas e inconvenientes; técnicas de fragmentación: vertical, horizontal, mixta; técnicas de distribución de datos; esquemas de asignación y replicación de datos.

## **3. Lenguajes de definición, manipulación y control.**

- Estructura básica, historia y estándares.
- El lenguaje de definición de datos (DDL): sentencias de creación de elementos (tablas, vistas, disparadores, restricciones, entre otros); sentencias de modificación de elementos; sentencias de eliminación de elementos; mantenimiento de la integridad referencial: aserciones, disparadores y claves foráneas.
- El lenguaje de manipulación de datos (DML): consulta de datos, inserción de datos, modificación de datos, eliminación de datos; uniones; tratamiento de valores nulos; subconsultas anidadas; transacciones.
- Opcionalmente: Características específicas del SGBD con el que se realice la formación, particularmente las citadas por su importancia actual: extensiones para el almacenamiento de objetos en bases de datos relacionales; extensiones para el almacenamiento y extracción de XML en bases de datos relacionales.
- Manipulación del diccionario de datos; estructura; permisos.

## **4. Estrategias para el control de las transacciones y de la concurrencia.**

- Concepto de integridad.
- Concepto de transacción.
- Propiedades de las transacciones: atomicidad, consistencia, aislamiento y permanencia.
- Problemas derivados de la ejecución concurrente de transacciones.
- Control de concurrencia: técnicas optimistas y pesimistas.
- Recuperación ante fallos.
- Mecanismos para deshacer transacciones.

## **5. Salvaguarda y recuperación de datos.**

- Clases de soportes.
- RAID.
- Cachés.
- Planificación de procesos de salvaguarda.
- Tipos de copias: copias completas, copias incrementales, copias acumulativas.

## **6. Seguridad de los datos.**

- Conceptos de seguridad de los datos: confidencialidad, integridad y disponibilidad.



- Normativa aplicable sobre protección de datos.; los datos de carácter personal y el derecho a la intimidad; leyes de primera, segunda y tercera generación; La Agencia de Protección de Datos; Registro General de Protección de Datos.
- Tipos de amenazas a la seguridad: accidentales: errores humanos, fallos software/hardware; intencionadas: ataques directos e indirectos.
- Políticas de seguridad asociadas a BBDD: perfiles de usuario; privilegios de usuario; vistas de usuario; encriptación de datos.
- El lenguaje de control de datos DCL.
- Seguimiento de la actividad de los usuarios.
- Introducción básica a la criptografía: técnicas de clave privada o simétrica; técnicas de clave pública o asimétrica; la criptografía aplicada a: la autenticación, confidencialidad, integridad y no repudio; mecanismos de criptografía disponibles en el SGBD para su uso en las bases de datos.

### **7. Transferencia de datos.**

- Herramientas para importar y exportar datos.
- Migración de datos entre diferentes SGBD.
- Interconexión con otras bases de datos.
- Configuración del acceso remoto a la base de datos.

### **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.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Adaptarse a la organización, a sus cambios organizativos y tecnológicos así como a situaciones o contextos nuevos.
- Demostrar flexibilidad para entender los cambios.
- Habitarse al ritmo de trabajo de la organización.
- Adoptar actitudes posturales adecuadas en el entorno de trabajo.

## **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 “UC0225\_3: Configurar y gestionar la base de datos”, 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 configurar y gestionar la base de datos para su puesta en producción, utilizando un equipo servidor con un sistema gestor de base de datos multiusuario configurado y otro SGBD como centro de respaldo, mecanismos de comunicación entre los SGBD y sus correspondientes herramientas administrativas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Establecer el diseño lógico de la base de datos.
2. Implantar una política de seguridad para la base de datos.
3. Implantar un sistema de copias de seguridad y de recuperación de datos.
4. Poner en producción la base de datos.

#### **Condiciones adicionales:**

- Se dispondrá de entornos integrados de desarrollo, herramientas de backup y recuperación y la documentación requerida para el desarrollo de la SPE.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- Se planteará alguna contingencia o situación imprevista que sea relevante para la demostración de la competencia relacionada con la respuesta a contingencias.

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

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

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

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</b>
<i>Establecimiento del diseño lógico.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Validación explicativa del diseño lógico.</li><li>- Ejecución de las sentencias DDL de creación del diseño lógico.</li><li>- Asignación de espacio.</li><li>- Uso del diccionario de datos.</li><li>- Selección de mecanismos en el diseño de bases de datos distribuidas.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Implantación de una política de seguridad.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aplicación de una política de control de accesos.</li><li>- Creación de perfiles de seguridad.</li><li>- Configuración del registro de acceso.</li><li>- Documentación de la política de seguridad implantada.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>
<i>Implantación de un sistema de copias de seguridad y de recuperación de datos.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Creación de una política de copias de seguridad y restauración con un conjunto completo de requerimientos según la normas de seguridad de la organización.</li><li>- Mantenimiento de la información actualizada en el SGBD del centro principal y el de respaldo sin afectar al rendimiento de la base de datos y garantizando su recuperación en caso de pérdida parcial o total de datos.</li><li>- Supervisión continuada del almacenamiento de las copias de seguridad en el lugar indicado por la organización y cumpliendo la legislación aplicable.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores.</i></p>



*Puesta en producción la base de datos.*

- Carga inicial de datos.
- Habilitación de las conexiones de acceso a clientes.
- Implantación de los mecanismos de procesamiento de transacciones.
- Implantación de los mecanismos de verificación de la integridad.
- Establecimiento de las restricciones de uso.
- Importación y exportación de datos.
- Establecimiento de mecanismos y controles en bases de datos distribuidas.

*El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala C.*



## Escala A

5	<i>Se valida y explica el diseño lógico. Los objetos creados con sentencias DDL son los que mejor implementan los requisitos planteados. Se mantiene íntegro el diccionario de datos y se asigna el espacio adecuado a las restricciones establecidas. Para bases de datos distribuidas se fragmenta la información según los nodos disponibles, el mecanismo de sincronización y el de distribución seleccionado es el más adecuado a las necesidades. El esquema de replicación garantiza la seguridad y eficiencia de las consultas.</i>
4	<b>Se valida y explica el diseño lógico. Los objetos creados con sentencias DDL son los que mejor implementan los requisitos planteados. Se mantiene íntegro el diccionario de datos y se asigna el espacio adecuado a las restricciones establecidas. No se han resuelto correctamente los méritos relativos a bases de datos distribuidas.</b>
3	<i>Se valida y explica el diseño lógico. Los objetos creados con sentencias DDL implementan los requisitos planteados. No se ha asignado correctamente el espacio. El diccionario de datos se mantiene íntegro pero no se ha resuelto correctamente el resto de méritos relativos a bases de datos distribuidas.</i>
2	<i>Se valida y explica el diseño lógico. Se han ejecutado correctamente al menos la mitad de las sentencias DDL. No se ha asignado correctamente el espacio. Se hace un uso correcto del diccionario de datos pero no se ha resuelto correctamente el resto de méritos relativos a bases de datos distribuidas.</i>
1	<i>No se ha validado ni explicado el diseño lógico.</i>

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

## Escala B

5	<i>El control de accesos a la base de datos se adecúa sin desviaciones a la política establecida, los perfiles de seguridad creados impiden que quien no tenga permisos opere con la base de datos. Se ha configurado el registro de acceso de forma que sea auditable. La política de seguridad implantada se ha documentado de forma clara y concisa.</i>
4	<b>El control de accesos a la base de datos se adecúa sin desviaciones a la política establecida, los perfiles de seguridad creados impiden que quien no tenga permisos opere con la base de datos. Se ha configurado el registro de acceso de forma que sea auditable, pero no se ha documentado todo correctamente.</b>
3	<i>El control de accesos a la base de datos se adecúa sin desviaciones a la política establecida, los perfiles de seguridad creados impiden que quien no tenga permisos opere con la base de datos. No se ha configurado el registro de acceso para que sea auditable y no se ha documentado todo correctamente.</i>
2	<i>Se aplica correctamente la política de control de acceso, no se han creado los perfiles de seguridad según lo especificado, no se ha configurado el registro de acceso para que sea auditable y no se ha documentado todo.</i>

- 1  No se aplica correctamente la política de control de acceso, ni los perfiles de seguridad. No se ha configurado el registro de acceso para que sea auditable y no se ha documentado.

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

### Escala C

5	<p>Los datos iniciales quedan cargados manteniendo la integridad de la Base de Datos. Se han habilitado las conexiones de acceso de los clientes. Se han implantado los mecanismos de procesamiento de transacciones requeridos. Se han implantado los mecanismos de verificación de la integridad. Se han establecido correctamente las restricciones de uso. Se ha demostrado que sabe utilizar los mecanismos de exportación e importación de datos. Para bases de datos distribuidas se han establecido los mecanismos de sincronización y replicación solicitados de forma que se garantiza su integridad y el control de concurrencia garantiza la consistencia de los datos.</p>
4	<p><b>Los datos iniciales quedan cargados manteniendo la integridad de la Base de Datos. Se han habilitado las conexiones de acceso de los clientes. Se han implantado los mecanismos de procesamiento de transacciones requeridos. Se han implantado los mecanismos de verificación de la integridad. Se han establecido correctamente las restricciones de uso. Se ha demostrado que sabe utilizar los mecanismos de exportación e importación de datos. No se han finalizado correctamente los méritos relativos a las bases de datos distribuidas.</b></p>
3	<p>Los datos iniciales quedan cargados manteniendo la integridad de la Base de Datos. Se han habilitado las conexiones de acceso de los clientes. Se han implantado los mecanismos de procesamiento de transacciones requeridos. Se han establecido correctamente las restricciones de uso. Se ha demostrado que sabe utilizar los mecanismos de exportación e importación de datos. No se han implantado los mecanismos de verificación de la integridad, se han establecido correctamente las restricciones de uso pero no se han finalizado correctamente los méritos relativos a las bases de datos distribuidas.</p>
2	<p>No se realiza la carga inicial de datos. Se han habilitado las conexiones de los clientes. Se han implantado los mecanismos de procesamiento de transacciones requeridos. No se han implantado los mecanismos de verificación de la integridad. Se han establecido correctamente las restricciones de uso pero no se han finalizado correctamente los méritos relativos a las bases de datos distribuidas y se ha demostrado que sabe utilizar los mecanismos de exportación e importación de datos.</p>
1	<p>Se falla en cualquiera de los méritos restantes en el punto anterior.</p>

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



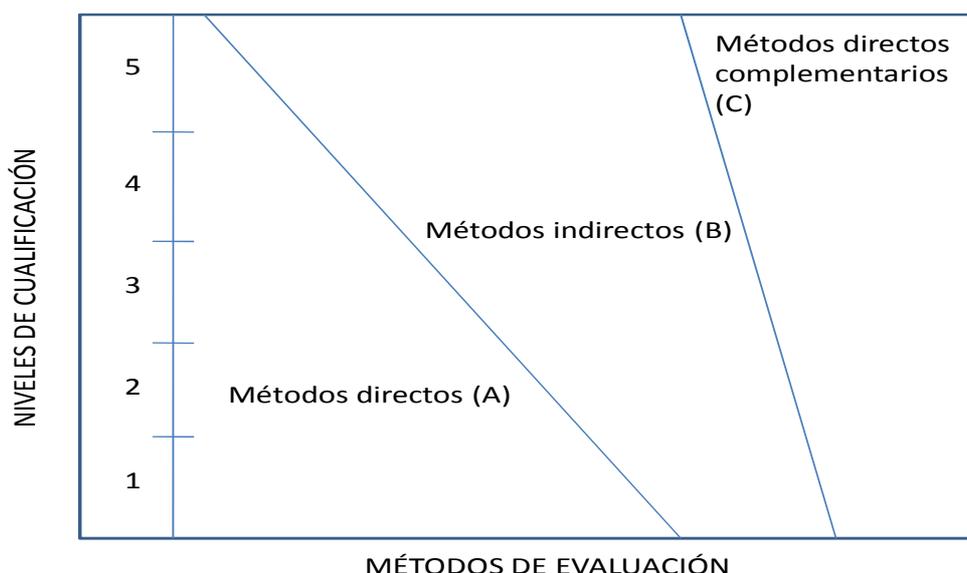
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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

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

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



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

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en la gestión y configuración de una base de datos, 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 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las 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 comuniquen con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.

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

- h) En el desarrollo de la SPE se recomienda que se consideren otro tipo de requerimientos o normativas que podrían ser propios de aplicación de una hipotética empresa. Además se recomienda proporcionar un sistema gestor de base de datos multiusuario seleccionado dentro de los principales SGBD del mercado y a ser posible el más conocido por el candidato.
- i) En el desarrollo de la SPE se recomienda proporcionar la normativa legal aplicable de seguridad y protección de datos, que las instrucciones incluyan como mínimo el diagrama E/R y las estimaciones de datos entre otros y que la normativa de la empresa incluya las políticas de seguridad, copia y recuperación de datos y la disponibilidad de sistemas entre otros que puedan ser de aplicación.
- j) En el desarrollo de la SPE se recomienda que insistir en el grado de concurrencia y seguridad de la información a insertar en las tablas.
- k) En el desarrollo de la SPE se recomienda interrogar a la persona candidata por alternativas para resolver situaciones de uso de la base de datos poco habituales, como por ejemplo manejo de volúmenes de datos elevados, redes de conectividad lentas, requerimientos de respuesta muy rápidos entre otros.



- l) Para valorar la competencia de respuesta a las contingencias, se recomienda considerar una serie de incidencias en relación con los distintos grados de confidencialidad de los datos y sus requerimientos de acceso, el grado de ataques probables al sistema, cargas de uso muy desiguales entre picos y valles, así como fiabilidad y velocidad de las redes de comunicación, a lo largo de las actividades, que tendrá que resolver de forma que plantee la solución más adecuada.