



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC0274_3: Programar las actividades propias de una Sala de Entrenamiento Polivalente (SEP), atendiendo a criterios de promoción de la salud y el bienestar del usuario”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: ACONDICIONAMIENTO FÍSICO EN SALA DE ENTRENAMIENTO POLIVALENTE

Código: AFD097_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 UC0274_3: Programar las actividades propias de una Sala de Entrenamiento Polivalente (SEP), atendiendo a criterios de promoción de la salud y el bienestar del usuario.

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

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

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

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

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en la programación de las actividades propias de una Sala de Entrenamiento Polivalente (SEP), atendiendo a criterios de promoción de la salud y el bienestar del usuario, y que se indican a continuación:

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



1. Realizar el análisis diagnóstico del contexto de intervención para desarrollar, optimizar y ajustar la programación de actividades de la sala de entrenamiento polivalente, para distintos tipos de usuarios, según las técnicas previstas en la programación de referencia.

- 1.1 La documentación e información acerca de las características de los usuarios (edad, naturaleza de la demanda, necesidades terapéuticas, género, tratamientos médicos y/o farmacológicos, entre otros) se recopila y se selecciona, utilizando las técnicas descritas en la programación general de referencia para agrupar a los usuarios según los criterios y objetivos previstos.
- 1.2 La programación general de referencia de la entidad, instalación y/o centro, se interpreta identificando las directrices expresadas en la misma para la elaboración de la programación de la sala de entrenamiento polivalente.
- 1.3 Las características de los usuarios se identifican, analizando la documentación recopilada y las técnicas previstas en la programación general de referencia y de forma diferenciada:
 - Nivel de condición física.
 - Nivel de condición biológica.
 - Intervalo de edad.
 - Género.
 - Estilo de vida de los practicantes.
 - Historia de la salud de los practicantes.
 - Grado de autonomía personal.
 - Diferencias de comunicación.
 - Origen de la demanda del servicio (individual, en nombre de terceros, organizaciones, otros profesionales de la salud, entre otros).
- 1.4 Los recursos humanos, disposición horaria, instalaciones, medios y material auxiliar se analizan definiendo sus posibilidades, límites y posibles riesgos en su uso, para el desarrollo de la actividad.
- 1.5 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.
- 1.6 Las actividades que supongan una interacción con otras áreas o departamentos, se determinan y coordinan con los técnicos responsables de los mismos para que no se produzcan interferencias que dificulten el funcionamiento de la SEP.
- 1.7 El proceso de mantenimiento preventivo de los elementos de la sala de entrenamiento polivalente se concreta, determinando las personas, acciones y frecuencia, siguiendo las pautas de la programación general de referencia, para asegurar el normal desarrollo de las actividades.
- 1.8 La organización de competiciones, concursos y eventos lúdico-deportivos relacionados con la sala de entrenamiento polivalente, se concreta, para que quede reflejada en la programación específica.

2. Determinar los objetivos de la programación de la sala de entrenamiento polivalente para satisfacer las necesidades y



expectativas, conforme a las demandas y análisis diagnóstico del contexto de intervención, reorientándolos en su caso, para atender a los distintos tipos de usuarios.

- 2.1 La información obtenida en el análisis diagnóstico se utiliza como premisa en la determinación, secuenciación, ajuste y/o redefinición de los objetivos a alcanzar por el grupo de usuarios.
- 2.2 Los objetivos de la programación de la sala de entrenamiento polivalente y los de cada una de las sesiones se determinan de acuerdo a las directrices y criterios de la programación general de referencia, para alcanzar los objetivos generales previstos y garantizar la práctica segura, al tiempo que permitan:
 - Dar respuesta a los intereses del grupo teniendo en cuenta sus necesidades y posibles limitaciones.
 - Orientar el programa hacia el desarrollo y mejora de la condición física pensando en su salud, calidad de vida, bienestar físico y mental y realización personal.
- 2.3 Las prioridades y la secuencia temporal de los objetivos se reflejan en la programación de actividades de la SEP para los distintos tipos de usuarios de forma específica.
- 2.4 Las ayudas técnicas y asistenciales para la realización de las actividades a los usuarios con limitaciones en su autonomía personal se determinan, para lograr su máxima y más eficaz participación.

3. Elaborar los programas de acondicionamiento físico o entrenamiento de acuerdo a la programación de la sala de entrenamiento polivalente, reorientándolos en su caso, para atender a los distintos tipos de usuarios y sus necesidades.

- 3.1 Los resultados de la batería de pruebas, tests y cuestionarios realizados se analizan teniendo en cuenta las características de los usuarios para determinar los objetivos específicos de los programa de acondicionamiento físico o entrenamiento.
- 3.2 Las actividades y ejercicios del programa de acondicionamiento físico o entrenamiento se seleccionan, verificando su adecuación a las características biológicas, nivel de condición física, necesidades y expectativas del usuario, para personalizar su mejora de rendimiento físico.
- 3.3 Los componentes de la dosis de entrenamiento como frecuencia, volumen, intensidad se determinan, comprobando que responden a los objetivos planteados y a los parámetros recomendados para cada usuario, para asegurar su mejora en la condición física con rigor, seguridad y sin riesgos para el mismo.
- 3.4 La duración de cada uno de los períodos de entrenamiento y de las sesiones, la curva de intensidad y la recuperación responden a los objetivos planteados y a los parámetros recomendados para cada usuario, para conseguir la estimulación de la respuesta del organismo y mejora.



- 3.5 El material imprescindible para la ejecución de las actividades se determina teniendo en cuenta los recursos disponibles, los objetivos previstos, las propuestas metodológicas adoptadas y las características de los usuarios.
- 3.6 El programa de entrenamiento se prepara procesando la información en soporte informático para disponer de los recursos operativos durante la dirección de las actividades.

4. Determinar la metodología en la instrucción y dirección de las actividades de acondicionamiento físico en la sala de entrenamiento polivalente, de acuerdo a la programación general de referencia, los objetivos previstos, y características de los usuarios para asegurar la concreción, la seguridad y la satisfacción de los mismos.

- 4.1 La metodología, el estilo de intervención y motivación se determinan teniendo en cuenta los objetivos de la entidad y expectativas de los usuarios para adecuar las actividades de acondicionamiento físico en la sala de entrenamiento polivalente.
- 4.2 Las pautas para la optimización de las relaciones interpersonales se concretan en la programación específica de la sala de entrenamiento polivalente para asegurar el normal desarrollo de las actividades, según la programación general de la misma.
- 4.3 Las estrategias de comunicación entre el técnico y los distintos usuarios se identifican partiendo del análisis de sus necesidades y objetivos, explicitando aquellas que son específicas para atender a las personas con necesidades especiales.
- 4.4 Las estrategias metodológicas orientadas a la integración de los practicantes con alguna limitación de su autonomía personal, se prevén y registran, para asegurar la participación y práctica seguras en las actividades de acondicionamiento físico.
- 4.5 Las fases de la sesión de instrucción de actividades de acondicionamiento físico, se identifican, como elementos del proceso, discriminando calentamiento, estiramiento-tonificación-relajación y vuelta a la calma, respetando los principios fisiológicos del entrenamiento y mejora física para conseguir una práctica segura.
- 4.6 La secuenciación y temporalización de las sesiones se determina, respetando las características de los usuarios y la secuencia de los objetivos prevista, para asegurar la progresión eficaz en la concreción de las actividades, explicitando:
 - Objetivos.
 - Metodología.
 - Selección y justificación de las actividades.
 - Material de apoyo.
 - Aspectos de riesgo de lesión y contraindicaciones.
 - Control del usuario.
- 4.7 La organización de cursos y talleres como oferta de actividades se determina y se recoge en la programación de la sala de entrenamiento



polivalente, de acuerdo a la programación general de referencia, para fomentar la práctica del ejercicio físico.

5. Gestionar la operatividad de la sala de entrenamiento polivalente, de los recursos y materiales para asegurar su uso, idoneidad y seguridad según el protocolo, el plan de prevención de riesgos de la entidad, instalación y/o centro y respetando la normativa aplicable.

- 5.1 Las barreras arquitectónicas y necesidades de adaptación de las instalaciones se detectan, verificando la normativa aplicable y cumplimentando el documento de control establecido, proponiendo alternativas para optimizar las posibilidades de autonomía en las personas con discapacidad.
- 5.2 El inventario del material se determina con la periodicidad de acuerdo a la programación general de referencia y se registra en el modelo de hoja de registro de la entidad, instalación y/o centro, para solventar posibles necesidades y renovaciones.
- 5.3 Los formularios u hojas de control de mantenimiento para las comprobaciones rutinarias se incluyen en la programación de la sala de entrenamiento polivalente, para su cumplimentación y entrega a la persona responsable, para su control y gestión por la entidad, instalación y/o centro.
- 5.4 Las medidas de seguridad respecto al uso de materiales específicos y la práctica durante las sesiones, se determinan y recogen en la programación de la sala de entrenamiento polivalente, para reducir y minimizar el riesgo de lesiones, de acuerdo a los criterios establecidos en la programación general de referencia, el protocolo, plan de prevención de riesgos de la entidad, instalación y/o centro y la normativa aplicable.
- 5.5 Las normas de uso de la sala de entrenamiento polivalente con respecto a la seguridad y prevención de riesgos y con respecto a su limpieza e higiene, se explicitan en la programación de la sala, de acuerdo a los criterios establecidos en la programación general de referencia, guía para la acción preventiva de la entidad, instalación y/o centro y la normativa aplicable.
- 5.6 El registro de los datos personales de los usuarios y el consentimiento de archivo de los mismos, se realiza en el modelo de hoja de control y formato establecido por la entidad, instalación y/o centro, de acuerdo a la programación general de referencia, y se custodian según el protocolo establecido para asegurar la confidencialidad de los mismos y cumplir con la normativa aplicable.
- 5.7 El calendario y los horarios de las actividades de la sala de entrenamiento polivalente y los medios disponibles de la sala, se organizan de acuerdo a las directrices de la entidad, instalación y/o centro y la programación general de referencia, para evitar coincidencias con otras actividades que puedan distorsionar la práctica de las actividades.
- 5.8 Las estrategias de marketing y publicidad como reparto de folletos informativos, elaboración de carteles, envío de correos electrónicos,



entre otros, se prevén y se determinan, para asegurar la divulgación de las actividades de acondicionamiento físico de la sala de entrenamiento polivalente, de acuerdo a la programación general de referencia y los criterios organizativos de la entidad, instalación y/o centro, contemplando la ley de protección de datos y normativa aplicable.

6. *Evaluar la programación de la sala de entrenamiento polivalente estimando el grado de satisfacción el usuario, la calidad del servicio y la eficacia de la programación, observando las medidas de prevención de riesgos y la normativa aplicable.*

- 6.1 Los instrumentos de evaluación se eligen en función de los objetivos de la programación de la sala de entrenamiento polivalente y de acuerdo a los criterios de la entidad, instalación y/o centro y a la programación general de referencia, para el análisis de los resultados de la práctica.
- 6.2 Los procedimientos de evaluación de la programación de la sala, del proceso y los resultados del programa de entrenamiento, se determinan, temporalizando las medidas correctoras, para garantizar el logro de los objetivos programados.
- 6.3 La evaluación de las actividades de la programación de la sala de entrenamiento polivalente se programa y se establece de forma periódica registrándola en el modelo de hoja de control, para obtener una valoración objetivable y reajustar las actividades de instrucción de actividades de acondicionamiento físico e inclusión en la memoria.
- 6.4 Los datos sobre la evolución personalizada de los usuarios, se registran en las hojas de control normalizadas para tal fin, para facilitar su utilización posterior en reajustes de la programación de la sala de entrenamiento polivalente y la concreción de la práctica.
- 6.5 El grado de satisfacción de los usuarios se evalúa aplicando los instrumentos 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, para ajustar la programación de la sala de entrenamiento polivalente, aplicar las medidas correctoras y asegurar la fidelización en la práctica.
- 6.6 La calidad del servicio y adecuación de la sala, espacios, medios y recursos utilizados, el cumplimiento de los horarios, la optimización del tiempo y la eficacia de los instructores de las actividades de acondicionamiento físico, se registra en las hojas de control según el modelo y formato establecidos por la entidad, instalación y/o centro, para estimar la calidad global y proponer cambios para su mejora.
- 6.7 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 aplicable, identificándolos e informando de los resultados al responsable de la entidad, instalación y/o centro para que sean minimizados dentro de los márgenes tolerables.
- 6.8 La información al usuario de su derecho a acceso al archivo de los datos personales, así como lo relativo a la guarda y registro de la



práctica y evolución en soportes informáticos, se transmite, para cumplir con la normativa aplicable.

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 **UC0274_3: Programar las actividades propias de una Sala de Entrenamiento Polivalente (SEP), atendiendo a criterios de promoción de la salud y el bienestar del usuario**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Planificación de actividades de fitness

- Planificación y programación de entrenamientos en el ámbito del fitness: ámbitos: edad escolar, adultos, mayores de 65 años, colectivos especiales, personas con discapacidad; preparación física específica.
- Plan de marketing. Proyecto de gestión.
- Diseño de programas de entrenamiento en el ámbito de una SEP: criterios de personalización: edad, sexo, condicionantes morfofuncionales, alteraciones orgánicas, expectativas; la rutina de entrenamiento individualizada.
- Metodología de diseño de programas de entrenamiento: estrategias de instrucción.
- Control del entrenamiento: secuenciación de los controles; objetivos y contenidos del control; Progresión secuencial: feed back de evolución; ajustes del programa en función de los resultados. Evaluación del nivel de satisfacción del usuario: ajustes del programa en función del nivel de satisfacción del usuario.
- Preparación de instalaciones deportivas y materiales: tipos y características de las instalaciones.
- Material auxiliar. Seguridad y prevención de riesgos en las instalaciones. Guías para la mejora de la acción preventiva. El plan de prevención. La valoración de los riesgos laborales. Adaptación de las instalaciones y eliminación de barreras arquitectónicas.

2. Gestión y coordinación de actividades de la sala entrenamiento polivalente

- Interacción y coordinación de oferta de actividades: perfil de usuarios y adecuación de horarios; coordinación de las áreas/zonas de actividad.
- Integración de la oferta de actividades de fitness en función de las expectativas y características de los usuarios individual y colectivamente.
- Gestión de espacios: zonas deportivas SEP: zona cardiovascular, zona de musculación, zona de peso libre, zona de estiramientos; espacios de clases colectivas, de fitness acuático, otros espacios: recepción, accesos, oficinas; médicoestética: consultas, tratamientos, rayos uva; cafetería.
- Organización y gestión de los recursos: recursos humanos propios de la sala entrenamiento polivalente, coordinación con los técnicos de las otras áreas de fitness; confección y control de presupuestos; gestión de materiales y



- almacenes; control y mantenimiento: agenda de control del trabajo: histórico de acciones realizadas, trabajos pendientes.
- Plan de actuación anual: mantenimiento preventivo y correctivo: periodicidad y técnicos responsables.
 - Limpieza y desinfección: periodicidad y técnicos responsables.
 - Instalaciones de fitness: dotación y distribución de las máquinas y aparatos por zonas; reparto de espacios: accesos, flujos de desplazamientos, adecuación para usuarios con discapacidad. Legislación y normativa aplicable.
 - Elaboración y adaptación de programas de mejora de la condición física en el ámbito del fitness.
 - Recursos informáticos aplicados a la elaboración de programas de entrenamiento en SEP: «Software» específico de entrenamiento

3. Prescripción de actividades de acondicionamiento físico en sala de entrenamiento polivalente

- Condición física en fitness: resistencia: aeróbica, fuerza resistencia, flexibilidad y elasticidad muscular.
- Desarrollo de las capacidades físicas en fitness: desarrollo de la resistencia aeróbica: sistemas y medios de entrenamiento; desarrollo de la fuerza resistencia: sistemas y medios de entrenamiento; desarrollo de la elasticidad muscular: sistemas y medios de entrenamiento; integración de sistemas de entrenamiento: desarrollo integral de las capacidades físicas en el ámbito del fitness.
- Adaptaciones funcionales para la salud: adaptación aguda y adaptación crónica; umbral de estimulación; síndrome general de adaptación; supercompensación; repercusión orgánica: refuerzo de órganos y sistemas.
- Metabolismo energético. Composición corporal.
- Adaptación cardio-vascular. Adaptación del sistema respiratorio. Adaptación del sistema nervioso y endocrino.
- Fatiga y recuperación: fatiga post ejercicio, recuperación post actividad física, fatiga crónica, sobreentrenamiento.
- Contraindicaciones absolutas o relativas para la práctica de actividad física.
- Actividades de fitness aplicadas a los niveles de autonomía personal. Limitaciones de autonomía funcional: factores limitantes del movimiento en función del tipo de discapacidad; singularidades de la adaptación al esfuerzo y contraindicaciones en situaciones de limitación en la autonomía funcional.
- Equilibrio en el desarrollo de las capacidades físicas características del fitness: potenciación de la elasticidad muscular y amplitud de movimientos.
- Interpretación y selección de los ejercicios a partir del programa de entrenamiento.
- Selección de los factores de entrenamiento: intensidad, volumen, densidad, carga de entrenamiento
- Prescripción del ejercicio de fuerza: sobrecarga progresiva; especificidad; variación; impacto del aumento inicial de fuerza.
- Higiene corporal y postural durante la práctica del fitness.

4. Intervención metodológica en la dirección e instrucción de actividades de acondicionamiento físico en sala de entrenamiento polivalente

- Programación.
- Métodos de enseñanza. Estrategias en la práctica. Técnicas de enseñanza. Estilos de enseñanza.
- Actividades de enseñanza-aprendizaje. Organización y control del grupo de usuarios.



- Comunicación y gestión de conflictos en el proceso de enseñanza.
- Evaluación del proceso, del técnico y del usuario.

c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.

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

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

1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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

En el caso de la “UC0274_3: Programar las actividades propias de una Sala de Entrenamiento Polivalente (SEP), atendiendo a criterios de promoción de la salud y el bienestar del usuario”, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:



1.2.1. Situación profesional de evaluación.

a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

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

1. Diseñar la programación específica de una sala de entrenamiento polivalente.
2. Elaboración de los programas de entrenamiento.

Condiciones adicionales:

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

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

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

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

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Adecuado diseño de la programación específica de la SEP.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Organización los horarios y las zonas de trabajo.- Determinación del proceso de mantenimiento preventivo.- Detección de barreras arquitectónicas y necesidades de adaptación de las instalaciones.- Diseño de estrategias metodológicas para la integración de los usuarios con limitaciones en su autonomía personal. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Rigurosidad en la elaboración de los programas de entrenamiento.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de los objetivos específicos del programa.- Selección de las actividades del programa de acondicionamiento.- Determinación los componentes de la dosis de entrenamiento.- Determinación del material necesario.- Determinación de las ayudas en el caso de personas con discapacidad. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>

Escala A

4	<p><i>Efectúa el diseño de la programación específica de la SEP organizando los horarios y la zonas de trabajo de forma coherente y adaptados a las directrices organizativas de la Entidad, coordinando con los técnicos las actividades que supongan una interacción con otras áreas o departamentos, determinando el proceso de mantenimiento preventivo mediante la descripción de quién, cómo y con qué frecuencia debe realizarse para evitar el riesgo de accidentes y/o situaciones peligrosas, detectando barreras arquitectónicas y necesidades de adaptación de las instalaciones en accesos, salas, vestuarios, duchas, aseos u otras, proponiendo alternativas para optimizar las posibilidades de autonomía de las personas con discapacidad y diseñando estrategias para asegurar la integración de los mismos.</i></p>
3	<p><i>Efectúa el diseño de la programación específica de la SEP organizando los horarios y la zonas de trabajo de forma coherente, coordinando con los técnicos las actividades que supongan una interacción con otras áreas o departamentos, determinando el proceso de mantenimiento preventivo mediante la descripción de quién, cómo y con qué frecuencia debe realizarse para evitar el riesgo de accidentes y/o situaciones peligrosas.</i></p>
2	<p><i>Efectúa el diseño de la programación específica de la SEP organizando los horarios y la zonas de trabajo de forma coherente, coordinando con los técnicos las actividades que supongan una interacción con otras áreas o departamentos, sin determinar con respecto al proceso de mantenimiento quién, cómo y con qué frecuencia debe realizarse para evitar el riesgo de accidentes y/o situaciones peligrosas.</i></p>

1	<i>Efectúa el diseño de la programación específica de la SEP organizando los horarios y la zonas de trabajo suponiendo una gestión ineficiente de la SEP, sin establecer un protocolo diferenciado para las horas de máxima afluencia de usuarios y con una coordinación deficiente con los técnicos responsables de las actividades.</i>
---	---

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

Escala B

4	<i>Efectúa la elaboración de los programas de entrenamiento estableciendo los objetivos en función del análisis multifacético realizado al usuario, seleccionando las actividades y ejercicios que sean compatibles con las características psicósomáticas del usuario y las posibles prescripciones médicas, estableciendo la carga de entrenamiento en cuanto a frecuencia, volumen e intensidad, fijando la duración de cada uno de los periodos de entrenamiento y de las sesiones, la curva de intensidad y la recuperación, determinando el material necesario teniendo en cuenta los recursos disponibles, los objetivos previstos, las propuestas metodológicas adoptadas y las características de los individuos, previendo las ayudas para facilitar la realización de las actividades a las personas con discapacidad.</i>
3	<i>Efectúa la elaboración de los programas de entrenamiento estableciendo los objetivos en función del análisis multifacético realizado al usuario, seleccionando las actividades y ejercicios que sean compatibles con las características psicósomáticas del usuario y las posibles prescripciones médicas, estableciendo la carga de entrenamiento en cuanto a frecuencia, volumen e intensidad, fijando la duración de cada uno de los periodos de entrenamiento y de las sesiones, la curva de intensidad y la recuperación, determinando el material necesario teniendo en cuenta los recursos disponibles y los objetivos previstos.</i>
2	<i>Efectúa la elaboración de los programas de entrenamiento estableciendo los objetivos sin tener en cuenta el análisis multifacético realizado al usuario, seleccionando las actividades y ejercicios, estableciendo la carga de entrenamiento en cuanto a frecuencia, volumen e intensidad, fijando la duración de cada uno de los periodos de entrenamiento y de las sesiones, la curva de intensidad y la recuperación, determinando el material necesario teniendo en cuenta los recursos disponibles.</i>
1	<i>Efectúa la elaboración de los programas de entrenamiento estableciendo los objetivos sin tener en cuenta el análisis multifacético realizado al usuario, seleccionando las actividades y ejercicios sin establecer los componentes básicos de la dosis de entrenamiento, determinando el material necesario teniendo en cuenta los recursos disponibles.</i>

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



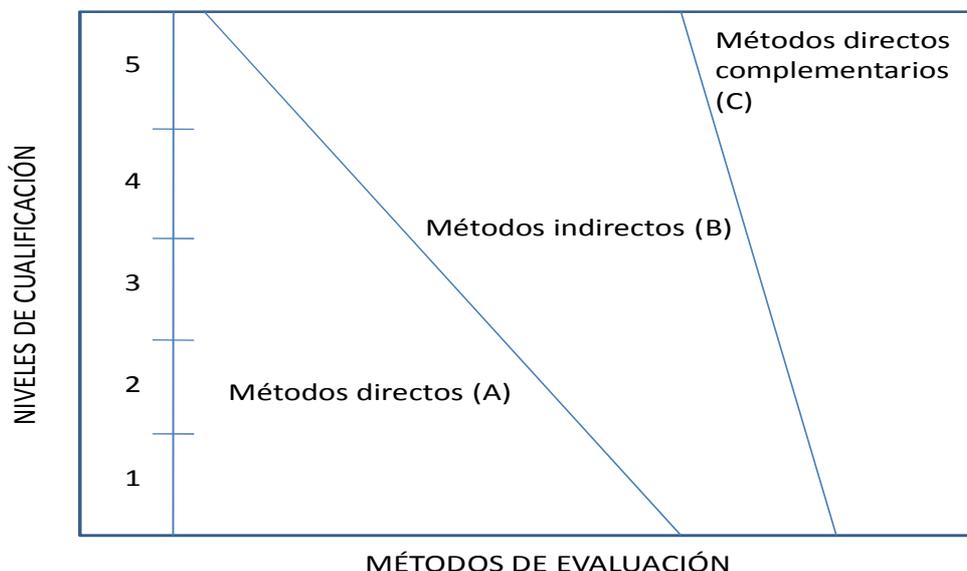
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

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

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el proceso de programar las actividades propias de una Sala de Entrenamiento Polivalente (SEP), atendiendo a criterios de promoción de la salud y el bienestar del usuario, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional



estructurada sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.

- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3. Por las características de estas competencias, la persona candidata, además de otras, ha de movilizar sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales, en su caso, requeridas.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

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



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

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

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

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:
- Para valorar la competencia de respuesta a las contingencias, se recomienda considerar un usuario con una discapacidad en su movilidad del 60% que tendrá que resolver la persona candidata de forma que plantee la solución más adecuada.
 - Para el desarrollo de la situación profesional de evaluación se recomienda proporcionar a la persona candidata de directrices generales de la entidad, los resultados obtenidos en la batería de pruebas, tests y cuestionarios, prescripciones médicas, software específico de aplicación (periodización del entrenamiento, programación, agenda, cronogramas) u otras.
 - Para la ejecución de la situación profesional de evaluación se recomienda realizarla en una Sala de Entrenamiento Polivalente o similar que contenga materiales específicos tales como pesas, poleas, báscula, cronometro u otros.
 - Para el desarrollo de la situación profesional de evaluación se recomienda utilizar usuarios reales o ficticios, que puedan responder a distintos perfiles y discapacidades, así como la intervención de un técnico especialista de otra área o departamento.