



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1170_3: Planificar el mantenimiento de instalaciones térmicas”

Transversal en las siguientes cualificaciones:

- | | |
|----------|--|
| IMA374_3 | Planificación, gestión y realización del mantenimiento y supervisión del montaje de instalaciones caloríficas. |
| IMA375_3 | Planificación, gestión y realización del mantenimiento y supervisión del montaje de instalaciones de climatización y ventilación-extracción. |
| IMA376_3 | Planificación, gestión y realización del mantenimiento y supervisión del montaje de instalaciones de climatización y ventilación-extracción. |

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 UC1170_3: Planificar el mantenimiento de instalaciones térmicas.

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 planificación del mantenimiento de instalaciones térmicas., y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.

- 1. Definir procesos operacionales para el mantenimiento preventivo y correctivo de máquinas, equipos y elementos de las instalaciones térmicas, a partir de la documentación técnica.**

- 1.1 Establecer los procedimientos y métodos de desmontaje / montaje de componentes de máquinas, equipos y elementos para acceder a la parte a intervenir, indicando el orden que se debe seguir.
- 1.2 Establecer el utillaje, herramienta y materiales necesarios y desglose de tiempos por operación.
- 1.3 Definir las acciones y comprobaciones para el restablecimiento del funcionamiento.
- 1.4 Establecer las pautas de inspección de elementos de máquinas, equipos y automatismos para la predicción y evaluación de su estado, especificando los procedimientos a utilizar, las magnitudes a medir y sus valores de consigna.
- 1.5 Determinar para cada operación de mantenimiento las condiciones de estado de la máquina o equipo a intervenir, con los procedimientos establecidos y garantizando las condiciones de seguridad requeridas por personas, bienes y medioambiente.

2. *Elaborar las gamas de mantenimiento de máquinas y equipos de instalaciones térmicas a partir de la documentación técnica y del historial técnico de mantenimiento.*

- 2.1 Seleccionar los órganos que hay inspeccionar, a partir de la documentación técnica.
- 2.2 Definir los valores de aceptabilidad de las características y variables inspeccionadas.
- 2.3 Secuenciar las actuaciones definiendo la frecuencia y métodos a emplear en las inspecciones y adoptando las medidas para garantizar la seguridad de las personas y de los medios durante las intervenciones, así como la seguridad medioambiental.
- 2.4 Determinar los equipos de medida, útiles, herramientas y repuestos que se deben utilizar, adoptando las medidas para garantizar la seguridad de las personas y de los medios durante las intervenciones, así como la seguridad medioambiental.
- 2.5 Documentar las actuaciones cumplimentando los registros de datos definidos, convencionales y/o informáticos.

3. *Definir el dossier de repuestos y los niveles de stock para garantizar el mantenimiento de las instalaciones térmicas, a partir de la información técnica del fabricante y del histórico de la instalación.*

- 3.1 Determinar la dotación de consumo previsto realizando el estudio de repuestos a partir de la documentación técnica del fabricante de maquinaria, historial de averías y de mantenimiento preventivo / predictivo.
- 3.2 Determinar el nivel de stock del repuesto, teniendo en cuenta el tipo de fallo (accidental o desgaste), disponibilidad de la máquina, incidencia económica de potenciales averías, plazos de entrega y homologación de proveedores.
- 3.3 Definir la elección de repuestos alternativos, teniendo en cuenta las garantías de "intercambiabilidad", fiabilidad de uso, "mantenibilidad", plazos de entrega y costes.
- 3.4 Identificar las piezas con el sistema de codificación establecido en los protocolos y procedimiento de control de existencias.
- 3.5 Establecer las condiciones de almacenamiento de acuerdo con las especificaciones del suministrador.
- 3.6 Establecer las especificaciones para control de recepción de repuestos con el sistema de codificación establecido en los protocolos y procedimiento de control de existencias.

4. Organizar el mantenimiento preventivo de instalaciones térmicas, a partir del plan y gamas de mantenimiento e historial.

- 4.1 Definir en el programa de mantenimiento de la instalación térmica, los objetivos, tareas, tiempos, recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, respondiendo en plazo y coste a lo especificado en el plan general de mantenimiento.
 - 4.2 Establecer los puntos críticos de la instalación térmica que impliquen riesgo de parada, deterioro de la calidad de servicio o falta de productividad, minimizando las actuaciones del mantenimiento correctivo.
 - 4.3 Optimizar los recursos propios, para el cumplimiento del plan de mantenimiento y el plan de producción.
 - 4.4 Determinar las necesidades de apoyo externo para el cumplimiento del plan de mantenimiento y el plan de producción.
 - 4.5 Actualizar los programas de mantenimiento en función de los cambios en los ciclos de explotación o productivos y de la optimización de la fiabilidad/mantenibilidad/disponibilidad (F/M/D) de los equipos.
 - 4.6 Establecer caminos críticos en los diagramas de planificación de la mano de obra, materiales y medios (PERT, GANTT), permitiendo la consecución de los plazos y los costes especificados, cumpliendo con los requisitos de factibilidad requeridos por la planificación general.
 - 4.7 Determinar el orden de las actividades de mantenimiento en función de la importancia o riesgo de parada de la instalación.
 - 4.8 Determinar las acciones correctivas tras una inspección preventiva, analizando y evaluando las posibilidades de apoyo logístico interno y externo, y considerando los costes involucrados.
 - 4.9 Establecer pautas para el mantenimiento de la documentación y los históricos, de acuerdo con las normas internas de la empresa.
 - 4.10 Establecer pautas para la revisión de la documentación técnica.
- Cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales.

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 UC1170_3: Planificar el mantenimiento de instalaciones térmicas. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Definición de procesos operacionales para el mantenimiento preventivo y correctivo de máquinas, equipos y elementos de las instalaciones térmicas, a partir de la documentación técnica.

- Procedimientos y métodos de ejecución.
- Herramientas y utillaje. Características, condiciones de uso y mantenimiento.
- Establecer pautas de inspección.

2. *Elaboración de las gamas de mantenimiento de máquinas y equipos de instalaciones térmicas a partir de la documentación técnica y del historial técnico de mantenimiento.*

- Elementos a inspeccionar. Tipos. Características.
- Secuenciación de actuaciones. Tiempos.
- Equipos de medida. Características, condiciones de uso y mantenimiento.
- Registro de actuaciones de mantenimiento. Elaboración.

3. *Definición del dossier de repuestos y los niveles de stock para garantizar el mantenimiento de las instalaciones térmicas, a partir de la información técnica del fabricante y del histórico de la instalación.*

- Control logístico. Stock.
- Programas de gestión de mantenimiento. Características.
- Almacén. Organización.
- Histórico. Actualización.

4. *Organización del mantenimiento preventivo de instalaciones térmicas, a partir del plan y gamas de mantenimiento e historial.*

- Mantenimiento en instalaciones térmicas. Tipos de mantenimiento. Características.
- Optimización de recursos. Tiempos. Materiales. Externalización.
- Organización de mantenimiento. Secuenciación. Gamas de mantenimiento. Estrategias.
- Herramientas de planificación y control.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.

- Normativa aplicable vigente.
- Utillaje y herramienta. Características. Uso.
- Equipos de medida (eléctricos, físicos, químicos, entre otros). Características. Modos de uso.
- Máquinas y equipos térmicos. Características, condiciones de uso y mantenimiento.
- Procesos de mantenimiento e inspección. Características, ejecución.
- Programas de gestión de mantenimiento. Características.
- Repuestos. Características, intercambiabilidad.

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:

1. En relación con la empresa:

- 1.1 Demostrar interés y compromiso por la empresa así como por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
- 1.2 Comprender el sistema organizacional del trabajo y su proceso productivo.

- 1.3 Sensibilidad organizacional: capacidad para percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en otras partes de la empresa.
- 1.4 Habituar al ritmo de trabajo de la empresa y a sus cambios.
- 1.5 Demostrar flexibilidad para afrontar diferentes situaciones de trabajo y sus cambios.
- 1.6 Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- 1.7 Gestionar el tiempo de trabajo (incluye aspectos como cumplir plazos establecidos, priorización de tareas, etc.).
- 1.8 Gestionar la información y de los recursos materiales y monetarios. Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz.
- 1.9 Establecer objetivos de producción y hacer readaptaciones.

2. En relación con las personas:

- 2.1 Utilizar la asertividad, la empatía, la sociabilidad y el respeto en el trato con las personas.
- 2.2 Coordinarse y colaborar con los miembros del equipo y con otros trabajadores y profesionales.
- 2.3 Compartir los objetivos de producción y la responsabilidad de trabajo, así como asumir responsabilidades y decisiones.
- 2.4 Dar, compartir y recibir información con el equipo de trabajo.
- 2.5 Capacidad oral y escrita.
- 2.6 Comunicarse eficazmente, de forma clara y concisa, con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- 2.7 Saber escuchar mejoras y dificultades valorando las aportaciones realizadas.
- 2.8 "Coaching": ayudar a desarrollar las habilidades, aptitudes y capacidades profesionales de los subordinados y colaboradores a través de la motivación.
- 2.9 Asignación de objetivos y tareas a las personas adecuadas para realizar el trabajo y planifica su seguimiento.
- 2.10 Delegación. Se preocupa de que los integrantes de su equipo dispongan de la capacidad de tomar decisiones y de los recursos necesarios para lograr sus objetivos.
- 2.11 Moderar las discusiones, las situaciones críticas y los procesos de negociación.

3. En relación con los clientes/usuarios:

- 3.1 Capacidad de comunicarse eficazmente con los clientes/usuarios con el fin de conseguir su satisfacción y, por otro lado, cumplir las estrategias y objetivos empresariales marcados sobre ellos.
- 3.2 Utilización de la asertividad, la empatía, la sociabilidad y el respeto en el trato con las personas.
- 3.3 Capacidad de causar buena impresión en los otros y mantener esa impresión a lo largo del tiempo.
- 3.4 Orientación al cliente demostrando interés y preocupación por atender satisfactoriamente sus necesidades.
- 3.5 Capacidad de persuasión.
- 3.6 Capacidad oral y escrita.

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 UC1170_3: Planificar el mantenimiento de instalaciones térmicas, 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 planificar el mantenimiento de las instalaciones térmicas que a partir de un proyecto o memoria técnica impliquen: planificación del mantenimiento, elaborando los procesos y las gamas de mantenimiento de máquinas y equipos de la instalación térmica y el dossier de repuestos, determinando el nivel preciso de stock y generando la documentación exigible de la instalación térmica, de acuerdo con la reglamentación vigente y las normas de la empresa. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Planificar el mantenimiento.
2. Definir las gamas de mantenimiento de máquinas y equipos de la instalación térmica con la periodicidad requerida.
3. Definir el nivel de stock, original o alternativo, necesario para mantener activa la instalación térmica.

Condiciones adicionales:

- Se asignará un período de tiempo determinado para la correspondiente actividad, en función del tiempo invertido por un profesional.
- Se dispondrá de una instalación térmica, con la correspondiente documentación técnica que sirva de base al candidato para la planificación de su mantenimiento.

- Se planteará la elección de repuestos alternativos en al menos de 2 elementos de la instalación que sean relevantes 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:

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Gestionar la información técnica y Administrativa.</i>	- La aplicación de la normativa vigente, proyecto o memoria técnica, instrucciones técnicas entre otras. - La utilización de los manuales técnico de máquinas, equipos y elementos de la instalación. <i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i>
<i>Planificar el mantenimiento de las instalaciones térmicas.</i>	- El criterio de elaboración de procesos y gamas de mantenimiento de máquinas y equipos. - La definición de los valores de aceptabilidad de las características y variables inspeccionadas. - La elección de los equipos de medida, útiles, herramientas y repuestos que se deben utilizar. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Organizar mantenimiento preventivo de las instalaciones térmicas.</i>	- La definición de objetivos en el programa de mantenimiento. - La definición de recursos humanos y materiales para su ejecución. - La definición de recursos externos. <i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i>

Conducir la realización del mantenimiento.	- La actualización de los programas de mantenimiento. - El establecimiento de planificación de la mano de obra, materiales y medios. - La planificación de actuaciones correctivas. <i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i>
Documentar el mantenimiento.	- El establecimiento de pautas para la revisión de la documentación técnica. - El establecimiento de pautas para Mantener actualizados los históricos. - Documentar el stock de repuestos previsto. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>

Escala A

5	Planifica el mantenimiento de las instalaciones térmicas, elabora los procesos y las gamas de mantenimiento de máquinas y equipos, definiendo los valores de aceptabilidad de las características y variables inspeccionadas y determinando los equipos de medida, útiles, herramientas y repuestos que se deben utilizar, y el personal que debe realizarlo.
4	Planifica el mantenimiento de las instalaciones térmicas, elabora los procesos y las gamas de mantenimiento de máquinas y equipos, definiendo los valores de aceptabilidad de las características y variables inspeccionadas y determinando los equipos de medida, útiles, herramientas y repuestos que se deben utilizar. Sin determinar el personal que debe realizarlo.
3	Planifica el mantenimiento de las instalaciones térmicas, elabora los procesos y las gamas de mantenimiento de máquinas y equipos, definiendo los valores de aceptabilidad de las características y variables inspeccionadas y determinando los equipos de medida, útiles y herramientas que se deben utilizar, pero no los repuestos.
2	Planifica el mantenimiento de las instalaciones térmicas, elabora los procesos y las gamas de mantenimiento de máquinas y equipos, definiendo los valores de aceptabilidad de las características y variables inspeccionadas y sin determinar los equipos de medida, útiles y herramientas que se deben utilizar, ni los repuestos.
1	Planifica el mantenimiento de las instalaciones térmicas, elabora los procesos pero no las gamas de mantenimiento de máquinas y equipos, no definiendo los valores de aceptabilidad de las características y variables inspeccionadas y sin determinar los equipos de medida, útiles y herramientas que se deben utilizar, ni los repuestos.

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

Escala B

5	<i>Documenta la evolución del mantenimiento, estableciendo las pautas para la revisión de la documentación técnica y la actualización de los históricos. Documenta el control del stock de repuestos previsto, asegurándose de su correcta codificación y posible intercambiabilidad de repuestos.</i>
4	<i>Documenta la evolución del mantenimiento, estableciendo las pautas para la revisión de la documentación técnica y la actualización de los históricos. Documenta el control del stock de repuestos previsto, asegurándose de su correcta codificación, pero no la posible intercambiabilidad de repuestos.</i>
3	<i>Documenta la evolución del mantenimiento, estableciendo las pautas para la revisión de la documentación técnica y la actualización de los históricos. Documenta el control del stock de repuestos previsto, no asegurando su correcta codificación, pero no la posible intercambiabilidad de repuestos.</i>
2	<i>Documenta la evolución del mantenimiento, estableciendo las pautas para la revisión de la documentación técnica y la actualización de los históricos. No documenta el control del stock de repuestos previsto, no asegurando su correcta codificación, pero no la posible intercambiabilidad de repuestos.</i>
1	<i>Documenta la evolución del mantenimiento, no estableciendo las pautas para la revisión de la documentación técnica ni la actualización de los históricos. No documenta el control del stock de repuestos previsto, no asegurando su correcta codificación, pero no la posible intercambiabilidad de repuestos.</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.

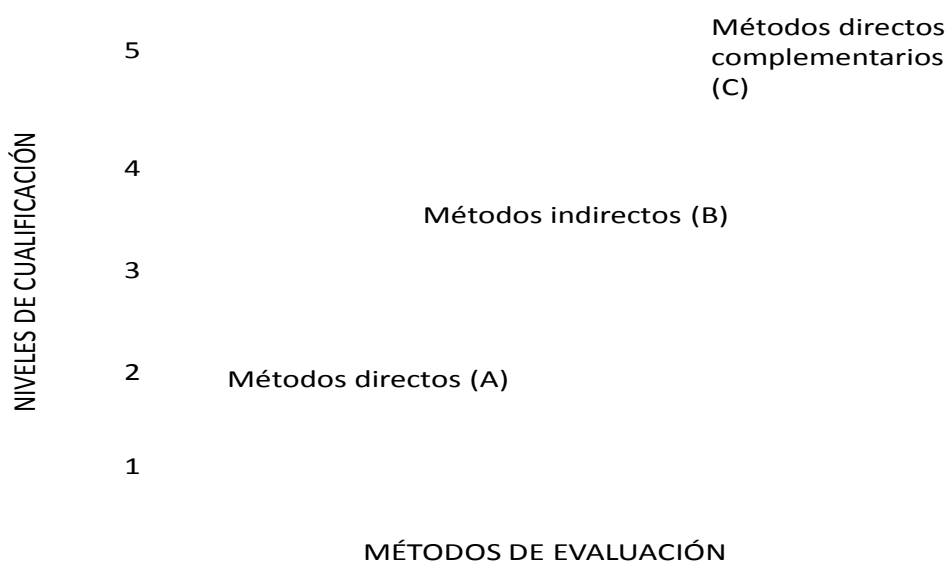
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- 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) Dado que se trata de una UC transversal de planificar el mantenimiento de instalaciones térmicas, la situación profesional de evaluación deberá adaptarse a la competencia correspondiente, eligiendo entre uno de los 4 tipos de instalación siguientes, a saber:
- Instalación calorífica de potencia superior a 70kW, compuesta por generador de condensación, circulación mínima de caldera, un circuito principal de calefacción con circulador doble de calefacción, y 10 circuitos secundarios. Control de temperatura del circuito principal en función de temperatura exterior actuando sobre generador. Control de temperatura en circuitos secundarios en función de temperatura ambiente sobre válvula de tres vías motorizada y control de consumo energético.
 - Instalación frigorífica de potencia superior a 50kW, compuesta por una central de compresores con un condensador multicircuito común, dando servicio a un mural de lácteos a +4°C, dos islas de congelados a -25°C, dos islas de congelados a -20°C, cuatro islas de fresco a +2°C, tres cámaras frigoríficas de 0°C y una de -25°C.
 - Instalación de climatización de potencia superior a 70kW. Para la climatización de un local destinado a oficinas en el cual existen treinta despachos con una ocupación media de 2 personas. La generación de frío y calor se realiza mediante una planta enfriadora en bomba de calor mayor de 70 kW térmicos, el intercambio se realiza en una UTA que incorpora unidad de free cooling, humectación y deshumectación. La distribución mediante conductos de impulsión y retorno y el control es individualizado por oficina.

- Instalación de ventilación-extracción con calidad de aire exterior ODA 3. Para un local compuesto de seis espacios diferenciados, siendo preciso obtener aire de calidad IDA 1 en dos de los espacios e IDA 2 en el resto
- b) Cuando la persona candidata tenga acreditada la UC1169_3, deberán de considerarse las competencias relacionadas con esta UC.
- c) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en la planificación del mantenimiento de instalaciones térmicas, 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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.
- h) 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.