



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1200_3: Coordinar y preparar el equipo humano implicado en el área de operación de las centrales eléctricas”

Transversal en las siguientes cualificaciones:

ENA473_3 Gestión de la operación en centrales hidroeléctricas
ENA359_3 Gestión de la operación en centrales termoeléctricas

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE LA OPERACIÓN EN CENTRALES TERMOELÉCTRICAS

Código: ENA359_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 UC1200_3: Coordinar y preparar el equipo humano implicado en el área de operación de las centrales eléctricas.

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 coordinación y preparación del equipo humano implicado en el área de operación de las centrales eléctricas, 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. Colaborar en el proceso continuo de formación y preparación del equipo humano, que bajo su responsabilidad, opera en una central eléctrica, para transmitir los conocimientos necesarios en el desempeño de sus funciones.

- 1.1 Las competencias y responsabilidades de los miembros del equipo se identifican, estableciendo las relaciones profesionales entre las mismas.
- 1.2 Los objetivos globales de la central eléctrica y los objetivos propios del equipo humano de operación se dan a conocer, siendo interpretados por todos sus miembros.
- 1.3 Las técnicas de estimulación se aplican, transmitiéndolas al equipo humano para fomentar su participación activa en la consecución de los objetivos y para proponer y adoptar las actividades de mejora.
- 1.4 El contenido de los procedimientos e instrucciones de operación, protocolos de ensayo, prueba de dispositivos de protección, listas de comprobación y demás información relevante, se difunde, asegurando su comprensión y correcta utilización y, en su caso, se actualiza en función de las experiencias adquiridas.
- 1.5 La formación del personal nuevo o en periodo de instrucción se atiende con rigor, facilitándole los datos y orientaciones requeridos para el desempeño de sus funciones.

2. Asegurar la comunicación entre los componentes del equipo y entre los sucesivos equipos que cubren la jornada continua, en régimen de turnos, en la operación de una central eléctrica para transmitir las incidencias y asegurar las condiciones óptimas de funcionamiento.

- 2.1 La coordinación y transmisión de información con los técnicos responsables de la operación y con los operarios de planta se realiza con puntualidad, eficacia y rigor.
- 2.2 Las incertidumbres detectadas o los incidentes significativos se identifican e investigan, asegurando que cualquier información relevante sea transmitida al equipo entrante.
- 2.3 El relevo entre sucesivos equipos de turno se lleva a cabo de forma presencial, en el lugar indicado y empleando el tiempo necesario para que toda incidencia, anomalía o información relevante se transmita con claridad y rigor, según el protocolo establecido.
- 2.4 La difusión del contenido de los informes de fallo generados a través de los sistemas de gestión de la calidad se verifica garantizando que las experiencias sean compartidas por el equipo de operación en su integridad.

3. Colaborar en la coordinación de las labores del servicio de operación con las tareas de los servicios de mantenimiento, medio ambiente, gestión de la calidad y química, para asegurar las condiciones óptimas de funcionamiento con criterios de fiabilidad, eficiencia energética y seguridad para las personas, medio ambiente e instalaciones.

- 3.1 La colaboración en la coordinación de los trabajos de los servicios de mantenimiento, control de calidad, química y control medioambiental, se realiza, adaptando su ejecución a las condiciones establecidas de la central, marcha, carga reducida, parada corta o parada larga, a fin de evitar retrasos o interferencias perjudiciales.
- 3.2 El avance de los trabajos se supervisa, comprobando las incidencias y el cumplimiento de los plazos previstos e informando de cualquier eventualidad



- que pueda alterar la previsión de disponibilidad que el despacho de gestión de la energía necesita conocer puntualmente.
- 3.3 Las pruebas finales de aceptación y conformidad con los trabajos realizados se ejecutan de acuerdo con el plan de calidad establecido de las centrales, quedando los equipos o circuitos debidamente preparados para su puesta en servicio.
 - 3.4 Las medidas correctoras o preventivas a aplicar cuando se detecten desajustes de coordinación entre las áreas de operación y resto de servicios implicados se determinan actuando según establezcan los procedimientos de empresa o el sistema de gestión de la calidad establecido.
 - 3.5 La colaboración en el control de los trabajos adjudicados a empresas externas se realiza velando por el cumplimiento de plazos, seguridad para las personas, criterios de calidad y presupuesto programado.

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 **UC1200_3: Coordinar y preparar el equipo humano implicado en el área de operación de las centrales eléctricas**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Estructura organizativa de una central eléctrica.

- Tipología de centrales.
- Centrales termoeléctricas.
- Centrales hidroeléctricas.
- Proceso de producción. Red eléctrica y despacho de energía.
- Funciones profesionales. Organigrama.
- Gestión de la producción. Sala de control. Áreas y departamentos.

2. Contratas y servicios de asistencia externa en centrales eléctricas.

- Tareas habituales de las contratas y servicios de asistencia externa. Proceso de contratación.
- Marco del trabajo de personal externo a la central.
- Suministro de combustible.
- Sistemas de supervisión, chequeo y certificación.
- Pruebas y sistemas para la conformidad de tareas

3. Gestión de equipos humanos en las operaciones habituales en centrales eléctricas.

- Operaciones y personal implicado. Trabajo en equipo. Liderazgo, motivación. Gestión del estrés y error humano. Técnicas de comunicación.
- Mantenimiento preventivo en centrales eléctricas.
- Coordinación de la operación con el mantenimiento preventivo y otras intervenciones.
- Plan de coordinación.
- Cronogramas.

4. Gestión de equipos humanos en las revisiones programadas en centrales eléctricas.

- Parada de la central y operaciones asociadas. Operaciones de mantenimiento correctivo y reparación de averías.
- Coordinación de la intervención en la caldera. Maniobras de prueba.
- Coordinación de la intervención en el turbogenerador. Maniobras de prueba.
- Coordinación de la intervención en los sistemas auxiliares de aire, vapor y combustible. Maniobras de prueba.
- Coordinación de la intervención en turbinas hidráulicas.
- Coordinación de la intervención en las instalaciones exteriores de centrales hidroeléctricas.
- Coordinación de la intervención en subestaciones.
- Planificación del trabajo. Cronogramas.

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.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Aprender nuevos conceptos y procedimientos y aprovechar eficazmente la formación utilizando los conocimientos adquiridos.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos por la organización.
- Demostrar resistencia al estrés, estabilidad de ánimo y control de impulsos.

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 “UC1200_3: Coordinar y preparar el equipo humano implicado en el área de operación de las centrales eléctricas”, 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 determinar la formación del personal de operación y la comunicación entre las personas y departamentos o empresas externas que participan en el trabajo diario de una central eléctrica o instalación similar, caracterizada por los planos de la instalación, documentación técnica y manuales de procedimientos. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Seleccionar la información relevante, a partir de la documentación de la central, para apoyar acciones formativas del personal de nueva incorporación.
2. Realizar un esbozo de un programa de formación adaptado al puesto de trabajo, determinando las actuaciones del formador y de la persona formada.
3. Seleccionar y cumplimentar los documentos administrativos requeridos para transmitir contingencias al equipo de relevo en el funcionamiento por turnos.
4. Seleccionar información relevante para la coordinación entre el servicio de operación de la central y el trabajo a realizar por una empresa externa.
5. Realizar las pruebas finales de aceptación de los trabajos externalizados, según el plan de calidad de la central.

Condiciones adicionales:

- Se asignará un período de tiempo determinado para la correspondiente actividad, en función del tiempo invertido por un profesional.
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se planteará alguna contingencia o situación imprevista que sea relevante para la demostración de la competencia relacionada con la respuesta a contingencias.



- Se caracterizarán las situaciones propuestas, definiendo los parámetros de partida requeridos.
- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada.

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:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Selección adecuada de información relevante, de la documentación de la central, para emplearla en acciones formativas del personal de nueva incorporación.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Descripción del proceso general.- Descripción de características técnicas y funciones de los sistemas de caldera, o generador de vapor, turbina, alternador...).- Selección de procedimientos de operación.- Selección de procedimientos de emergencia (accidente, incendio, emergencia medioambiental). <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Realización adecuada de un programa de formación adaptado al puesto de trabajo, determinando las actuaciones del formador y de la persona formada.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Especificación de objetivos.- Especificación de contenidos.- Especificación de actividades.- Temporalización.- Criterios de evaluación. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>
<i>Eficacia en la selección y cumplimentación de documentos administrativos requeridos para transmitir contingencias al equipo de relevo en el funcionamiento por turnos.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Redacción de informes sobre el estado general de los sistemas.- Redacción de informes sobre supuestas contingencias de los sistemas (de caldera o generador de vapor, turbina, alternador...)- Establecimiento de acciones pendientes a realizar. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala C.</i></p>



<i>Eficacia en la selección de información relevante para la coordinación entre el servicio de operación de la central y el trabajo a realizar por una empresa externa.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Requisitos previos: descargo de equipos o sistemas.- Plan de trabajo y su seguimiento.- Métodos de comprobación del tiempo de ejecución. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala D.</i></p>
<i>Rigor en la realización de las pruebas finales de aceptación de los trabajos externalizados, según el plan de calidad de la central.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Establecimiento de los requisitos de las pruebas (hidráulica, neumática, de funcionamiento...).- Requisitos de acabado final y conformidad de aceptación.- Comprobación de especificaciones de los equipos o materiales modificados o reparados.- Comprobación del tiempo de ejecución.- Cumplimentación de documentación de control de los trabajos. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala E.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por una o un profesional.</i>	<p><i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 25% en el tiempo establecido.</i></p>
<i>Cumplimiento de los requerimientos de prevención de riesgos laborales y medioambientales.</i>	<p><i>El umbral de desempeño competente, requiere el cumplimiento total de la normativa vigente.</i></p>

Escala A

5	<i>La documentación seleccionada contiene la descripción del proceso general, las características técnicas y funciones de los sistemas de caldera, o generador de vapor, turbina y alternador y los procedimientos de operación de los sistemas principales así como los procedimientos de emergencia (accidente, incendio, emergencia medioambiental). Todos estos aspectos están recogidos en su totalidad.</i>
4	<i>La documentación seleccionada contiene la descripción del proceso general, las características técnicas y funciones de los sistemas de caldera, o generador de vapor, turbina y alternador y los procedimientos de operación de los sistemas principales así como los procedimientos de emergencia (accidente, incendio, emergencia medioambiental). Todos estos aspectos están recogidos en su mayor parte y en sus aspectos más relevantes.</i>
3	<i>La documentación seleccionada contiene la descripción del proceso general, las características técnicas y funciones de los sistemas de caldera, o generador de vapor, turbina y alternador y los procedimientos de operación de los sistemas principales así como los procedimientos de emergencia (accidente, incendio, emergencia medioambiental). Todos estos aspectos están recogidos solo parcialmente.</i>
2	<i>La documentación seleccionada contiene la descripción del proceso general, las características técnicas y funciones de los sistemas de caldera, o generador de vapor, turbina y alternador y los procedimientos de operación de los sistemas principales así como los procedimientos de emergencia (accidente, incendio, emergencia medioambiental). Todos estos aspectos están recogidos insuficientemente.</i>
1	<i>La documentación seleccionada no contiene la descripción del proceso general, ni las características técnicas, funciones y procedimientos de operación de los sistemas principales.</i>

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

Escala B

5	<i>El programa de formación está totalmente adaptado al puesto de trabajo y contiene la especificación completa de objetivos, contenidos, actividades y criterios de evaluación así como su total temporalización.</i>
4	<i>El programa de formación está adaptado al puesto de trabajo y contiene la especificación de objetivos, contenidos, actividades y criterios de evaluación en sus aspectos más relevantes así como una adecuada temporalización.</i>
3	<i>El programa de formación está parcialmente adaptado al puesto de trabajo y contiene de forma incompleta la especificación de objetivos, contenidos, actividades y criterios de evaluación. Su temporalización no está completa.</i>
2	<i>El programa de formación está insuficientemente adaptado al puesto de trabajo y no contiene suficientemente la especificación de objetivos, contenidos, actividades y criterios de evaluación. Su temporalización no está completa.</i>
1	<i>El programa de formación no está adaptado al puesto de trabajo y no contiene la especificación de objetivos, contenidos, actividades y criterios de evaluación.</i>



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

Escala C

5	<i>Los informes preparados para transmitir las contingencias al equipo de relevo contienen detalladamente los datos sobre el estado general y supuestas contingencias de los sistemas (de caldera o generador de vapor, turbina y alternador) y las acciones pendientes a realizar quedan totalmente establecidas.</i>
4	<i>Los informes preparados para transmitir las contingencias al equipo de relevo contienen los principales datos sobre el estado general y supuestas contingencias de los sistemas (de caldera o generador de vapor, turbina y alternador) y las acciones pendientes a realizar quedan claramente establecidas.</i>
3	<i>Los informes preparados para transmitir las contingencias al equipo de relevo contienen solo parcialmente los datos sobre el estado general y supuestas contingencias de los sistemas (de caldera o generador de vapor, turbina y alternador) y las acciones pendientes a realizar no quedan claramente establecidas.</i>
2	<i>Los informes preparados para transmitir las contingencias al equipo de relevo contienen insuficientemente los datos sobre el estado general y supuestas contingencias de los sistemas (de caldera o generador de vapor, turbina y alternador) y las acciones pendientes a realizar no quedan establecidas.</i>
1	<i>Los informes preparados para transmitir las contingencias al equipo de relevo no contienen los datos sobre el estado general y supuestas contingencias de los sistemas (de caldera o generador de vapor, turbina y alternador) y las acciones pendientes a realizar no quedan establecidas.</i>

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

Escala D

5	<i>La documentación seleccionada contiene los requisitos previos para el descargo de equipos o sistemas, el plan de trabajo y los métodos para su seguimiento y comprobación del tiempo de ejecución. Todos estos aspectos están recogidos en su totalidad.</i>
4	<i>La documentación seleccionada contiene los requisitos previos para el descargo de equipos o sistemas, el plan de trabajo y los métodos para su seguimiento y comprobación del tiempo de ejecución. Todos estos aspectos están recogidos en su mayor parte y en sus aspectos más relevantes.</i>
3	<i>La documentación seleccionada contiene los requisitos previos para el descargo de equipos o sistemas, el plan de trabajo y los métodos para su seguimiento y comprobación del tiempo de ejecución. Todos estos aspectos están recogidos solo parcialmente.</i>
2	<i>La documentación seleccionada contiene los requisitos previos para el descargo de equipos o sistemas, el plan de trabajo y los métodos para su seguimiento y comprobación del tiempo de</i>

1	<p><i>ejecución. Todos estos aspectos están recogidos insuficientemente.</i></p> <p><i>La documentación seleccionada no contiene los requisitos previos para el descargo de equipos o sistemas ni el plan de trabajo y los métodos para su seguimiento y comprobación del tiempo de ejecución.</i></p>
---	--

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

Escala E

5	<p><i>Los requisitos de las pruebas hidráulicas, neumáticas y de funcionamiento, así como los requisitos de acabado final y conformidad de aceptación, se establecen completamente. Se comprueban en su totalidad las especificaciones de los equipos o materiales modificados o reparados y el tiempo de ejecución. Se cumplimentan detalladamente los documentos de control de los trabajos.</i></p>
4	<p><i>Los requisitos de las pruebas hidráulicas, neumáticas y de funcionamiento, así como los requisitos de acabado final y conformidad de aceptación, se establecen. Se comprueban las especificaciones de los equipos o materiales modificados o reparados y el tiempo de ejecución. Se cumplimentan los documentos de control de los trabajos. Todas estas actuaciones se realizan en su mayor parte y en sus aspectos más relevantes.</i></p>
3	<p><i>Los requisitos de las pruebas hidráulicas, neumáticas y de funcionamiento, así como los requisitos de acabado final y conformidad de aceptación, se establecen parcialmente. Se comprueban solo algunas de las especificaciones de los equipos o materiales modificados o reparados y el tiempo de ejecución. Se cumplimentan parcialmente los documentos de control de los trabajos.</i></p>
2	<p><i>Los requisitos de las pruebas hidráulicas, neumáticas y de funcionamiento, así como los requisitos de acabado final y conformidad de aceptación, se establecen insuficientemente. Se comprueban solo algunas de las especificaciones de los equipos o materiales modificados o reparados y el tiempo de ejecución. Se cumplimentan insuficientemente los documentos de control de los trabajos.</i></p>
1	<p><i>No se establecen los requisitos de las pruebas hidráulicas, neumáticas y de funcionamiento ni los requisitos de acabado final y conformidad de aceptación. No se comprueban las especificaciones de los equipos o materiales modificados o reparados.</i></p>

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

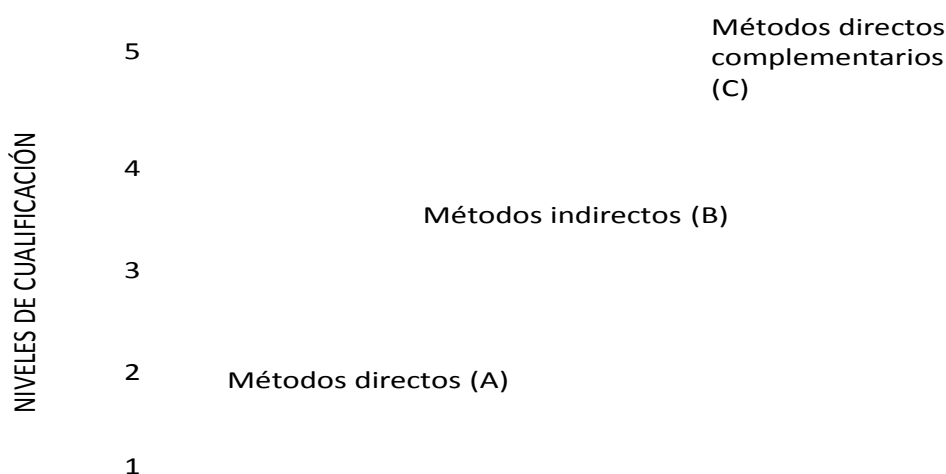
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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).



MÉTODOS DE EVALUACIÓN

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 coordinación y preparación de equipo humano implicado en la operación de centrales eléctricas, 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.
- 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) Se recomienda medir la dimensión de la competencia sobre respuesta a contingencias. Un profesional competente en la unidad para la que se desarrolla esta guía de evidencias debe ser capaz de resolver, al menos, los siguientes casos:
- Problemáticas relacionadas con la comunicación de contingencias.
 - Problemáticas más frecuentes relacionadas con disconformidades en la aceptación de trabajos externalizados.
 - Soluciones ante hipotéticas situaciones de conflicto.
 - Al candidato, previa advertencia, pueden facilitársele documentos con “ausencias o errores” que deberá detectar y corregir mediante las correspondientes propuestas.
- i) En la concreción práctica de la situación profesional de evaluación se recomienda contemplar las diferentes variaciones que pueden producirse debido a la diferente tipología de centrales eléctricas. Para ello, se podrán emplear representaciones gráficas, sistemas virtuales o simulados, fotografías, y otros sistemas de representación de la realidad.