



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1650_2: Dinamizar acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de natación y sus especialidades”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: INICIACIÓN DEPORTIVA EN NATACIÓN Y SUS ESPECIALIDADES

Código: AFD506_2

NIVEL: 2



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 UC1650_2: Dinamizar acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de natación y sus especialidades.*

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 los conocimientos y las técnicas relacionadas con determinar y organizar itinerarios por baja y media montaña, y que se indican a continuación:

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



1. Dinamizar acciones relacionadas con la organización y gestión de eventos de promoción de la natación y sus especialidades cumpliendo las directrices de la entidad de referencia.

- 1.1 Distribuir dentro de los programas de natación y sus especialidades los eventos y acciones de promoción conforme a la política de divulgación y marketing de la entidad de referencia.
- 1.2 Efectuar acciones de apoyo y colaboración en la solicitud de instalaciones, dotación de recursos humanos y materiales, elaboración de documentación u otros, de acuerdo a las directrices recibidas.
- 1.3 Coordinarse con otros técnicos en la organización y gestión de eventos conforme a las directrices recibidas asegurando la colaboración interprofesional y un método de trabajo común.

2. Efectuar acciones de apoyo y colaboración en la organización y desarrollo de competiciones y otros eventos de natación, facilitando su ejecución.

- 2.1 Comunicar, a todos los interesados, la documentación necesaria para la organización y participación en los eventos, utilizando los canales de comunicación previstos.
- 2.2 Asegurar conductas previsibles tanto en participaciones como en espectadores, aplicando las instrucciones y directrices expresadas en la documentación.
- 2.3 Asistir en tareas de arbitraje y cronometraje controlando las competiciones pruebas o eventos de acuerdo a las directrices de los técnicos de rango superior.
- 2.4 Comprobar que la dotación de instalación y materiales están en consonancia con las previsiones expresadas en la programación del evento conforme a las directrices recibidas por la instalación, empresa o entidad organizadora.
- 2.5 Comunicar a todos los interesados las normas que rige el evento, comprobando su comprensión.
- 2.6 Comprobar las condiciones de uso de los materiales para el arbitraje y el control asegurando su estado.
- 2.7 Asegurar el cumplimiento de las normas, tanto en participantes como en espectadores, indicando en todo momento el tipo de conductas a adoptar.
- 2.8 Dinamizar el evento empleando técnicas de animación e implicando tanto a participantes como a espectadores.
- 2.9 Efectuar acciones de distribución y recogida de instrumentos para la valoración del evento o competición de acuerdo al protocolo previsto en la programación.
- 2.10 Registrar los resultados obtenidos en el modelo bajo la supervisión de un técnico superior.

3. Acompañar a los usuarios o deportistas antes, durante y después del evento o competición atendiendo a sus necesidades, características y motivaciones.

- 3.1 Dinamizar las acciones de acompañamiento conforme a las características de los usuarios y deportistas propiciando un ambiente cordial entre ellos.
- 3.2 Orientar a los usuarios y deportistas de manera que sus necesidades, expectativas y nivel técnico se adapten a las características de la competición.
- 3.3 Comunicar de forma empática, tanto a seleccionados como a no seleccionados los objetivos del evento y los criterios de selección.
- 3.4 Argumentar con rigurosidad los motivos de las decisiones tomadas asegurando la comprensión por parte de los deportistas.



- 3.5 Tramitar documentos, licencias e inscripciones para asegurar la participación en condiciones de seguridad y normativa reglada.
- 3.6 Realizar labores relacionadas con el desplazamiento, acompañamiento y pernoctación bajo la supervisión de un técnico superior.
- 3.7 Ofrecer información a los padres y tutores para mantener un buen clima de convivencia.
- 3.8 Ajustar la intervención a los objetivos previstos consiguiendo que el usuario o deportista se sienta motivado.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.

La persona candidata deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC1650_2: Dinamizar acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de natación y sus especialidades. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Organización y gestión de eventos de natación y sus especialidades.

- Distribución de eventos y acciones de promoción.
- Solicitud de instalaciones y dotación de recursos humanos y materiales.
- Elaboración de documentación.
- Trabajo en equipo en la organización y gestión de eventos.

2. Organización de competiciones.

- Asistencia en cronometraje y arbitraje.
- Aplicación de las instrucciones y directrices.
- Comunicación de documentación necesaria para la organización y participación en los eventos.
- Aplicación de las instrucciones y directrices.
- Comprobación de las condiciones de uso de los materiales para el arbitraje y el control.
- Técnicas de animación.
- Registro de resultados.
- Dotación de instalaciones y materiales.

3. Acompañamiento de usuarios y deportistas.

- Realización de labores de desplazamientos.
- Comunicación de los objetivos del evento y los criterios de selección.
- Dinamización de las acciones de acompañamiento.
- Orientación sobre necesidades, expectativas y nivel técnico.
- Tramitación de licencias e inscripciones.
- Información a padres, tutores y deportistas.
- Orientación a usuarios y deportistas.



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

- Reglamento de natación y sus especialidades.
- Protocolo de seguridad, primeros auxilios y prevención de riesgos.
- Autorización administrativa para la organización de eventos deportivos de natación y sus especialidades.
- Comunicación efectiva: clara, concisa, empática y con inteligencia.

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 los usuarios deberá:

- 1.1 Ser empático, sociable y respetuoso en el trato con personas
- 1.2 Causar buena impresión en los otros y mantener esa impresión a lo largo del tiempo.
- 1.3 Ser persuasivo.
- 1.4 Orientar al usuario demostrando interés y preocupación por atender satisfactoriamente sus necesidades.
- 1.5 Comunicarse eficazmente, de forma clara y concisa, con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.

2. En relación con la empresa:

- 2.1 Tener interés y compromiso por la empresa.
- 2.2 Ser capaz de percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en otras empresas.
- 2.3 Ser flexible para afrontar distintas situaciones de trabajo en la empresa.
- 2.4 Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- 2.5 Gestionar el tiempo de trabajo.

3. En relación con otros aspectos deberá:

- 3.1 Ser perseverante y sacrificado en el esfuerzo.
- 3.2 Confiar en sí mismo.
- 3.3 Tener pensamiento creativo en la búsqueda de solución de problemas.
- 3.4 Manejar los diferentes estados de ánimos.

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 UC1650_2: Dinamizar acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de natación y sus especialidades, 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 dinamizar acciones de promoción de la natación y sus especialidades, a un grupo heterogéneo de personas, en instalaciones acuáticas recreativas y de rendimiento, mediante el empleo de materiales y equipos para el arbitraje, documentación de control y listado y criterios de valoración para la selección de deportistas, cumpliendo la normativa de eventos y competiciones acuáticas y las normas de prevención de riesgos laborales.

Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Organizar eventos deportivos de natación y sus especialidades.
2. Dinamizar el acompañamiento de usuarios y deportistas.

Condiciones adicionales:

- Se proporcionará al candidato equipos informáticos con software específico, información relativa a las características de los usuarios y deportistas, instrumentos de valoración del evento deportivo y material para el cronometraje y arbitraje, necesarios para el

desarrollo de la situación profesional de evaluación, y que además deberán ser de uso generalizado en el sector.

- Se planteará alguna contingencia o situación imprevista que sea relevante para la demostración de la competencia relacionada con la respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia profesional en condiciones de estrés profesional.

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

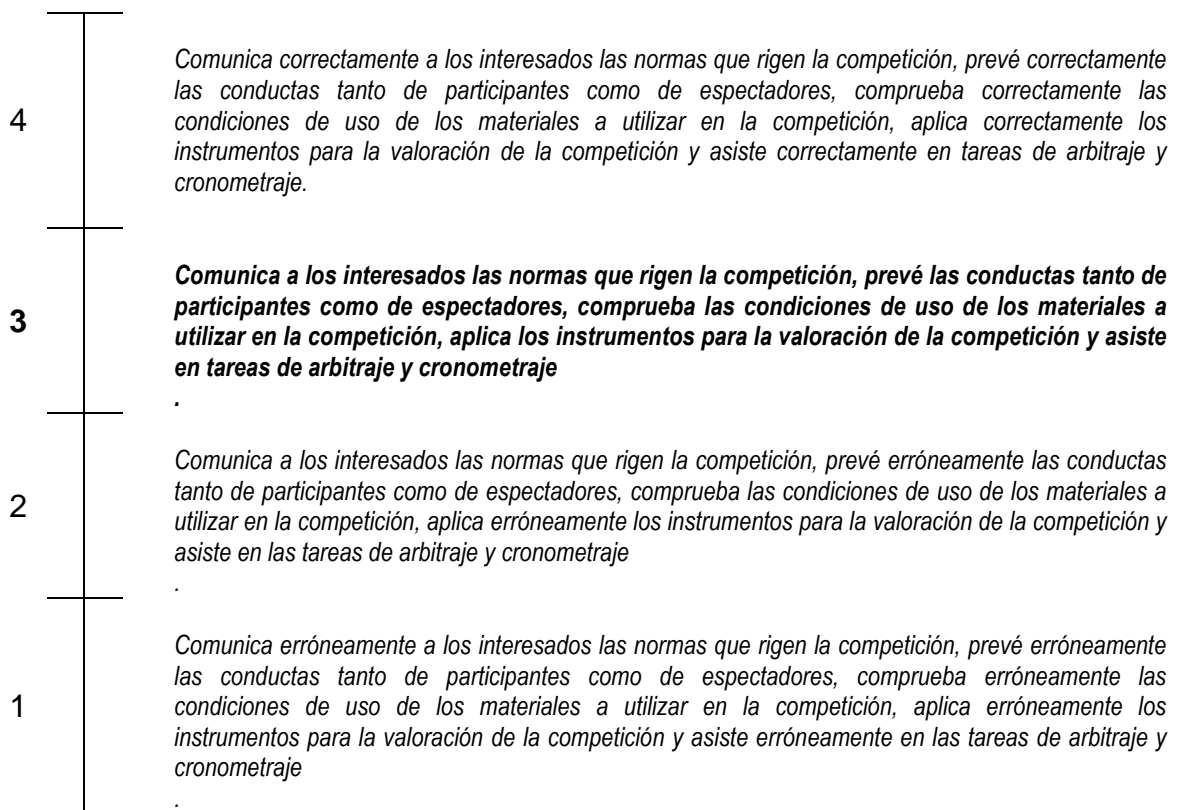
Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño 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>Organización y gestión de eventos de natación y sus especialidades</i>	<ul style="list-style-type: none">- Distribución de los programas de natación y sus especialidades.- Coordinación con otro personal técnico en la dinamización y gestión. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores del criterio de mérito.</i></p>
<i>Colaboración en la organización y desarrollo de competiciones de natación</i>	<ul style="list-style-type: none">- Comunicación de información y normas a todos los interesados.- Previsión de conductas tanto en participantes como en espectadores.- Comprobación de las condiciones de uso de los materiales a usar en el evento deportivo.- Aplicación de técnicas e instrumentos para la valoración del evento.- Control de las competiciones mediante la asistencia en cronometraje y arbitraje. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento de los indicadores de la escala A.</i></p>

<i>Acompañamiento de usuarios y deportistas</i>	<ul style="list-style-type: none">- Orientación a usuarios y deportistas en función de las características de la competición.- Comunicación a todos los deportistas de las decisiones tomadas en el momento de la selección.- Realización de labores administrativas en cuanto a la tramitación de licencias e inscripciones.- Realización de labores relacionadas con desplazamiento, acompañamiento y pernoctación.- Intervención en usuarios y deportistas para que se sientan motivados.
---	--

El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento de los indicadores de la escala B.

Escala A



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

Escala B

4	<i>Orienta correctamente tanto a usuarios como a deportistas en función de las características de la competición, comunica correctamente a todos los deportistas las decisiones tomadas en el momento de la selección, realiza correctamente labores administrativas en cuanto a la tramitación de licencias e inscripciones, realiza correctamente labores relacionadas con desplazamiento, acompañamiento y pernatación e interviene correctamente en usuarios y deportistas para que se sientan motivados,</i>
3	Orienta tanto a usuarios como a deportistas en función de las características de la competición, comunica a todos los deportistas las decisiones tomadas en el momento de la selección, realiza labores administrativas en cuanto a la tramitación de licencias e inscripciones, realiza labores relacionadas con desplazamiento, acompañamiento y pernatación e interviene en usuarios y deportistas para que se sientan motivados.
2	<i>Orienta tanto a usuarios como a deportistas en función de las características de la competición, comunica erróneamente a todos los deportistas las decisiones tomadas en el momento de la selección, realiza labores administrativas en cuanto a la tramitación de licencias e inscripciones, realiza labores relacionadas con el desplazamiento, acompañamiento y pernatación e interviene erróneamente en usuarios y deportistas para que se sientan motivados.</i>
1	<i>Orienta erróneamente tanto a usuarios como a deportistas en función de las características de la competición, comunica erróneamente a todos los deportistas las decisiones tomadas en el momento de la selección, realiza erróneamente labores administrativas en cuanto a la tramitación de licencias e inscripciones, realiza erróneamente labores relacionadas con desplazamiento, acompañamiento y pernatación e interviene erróneamente en usuarios y deportistas para que se sientan motivado</i>

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

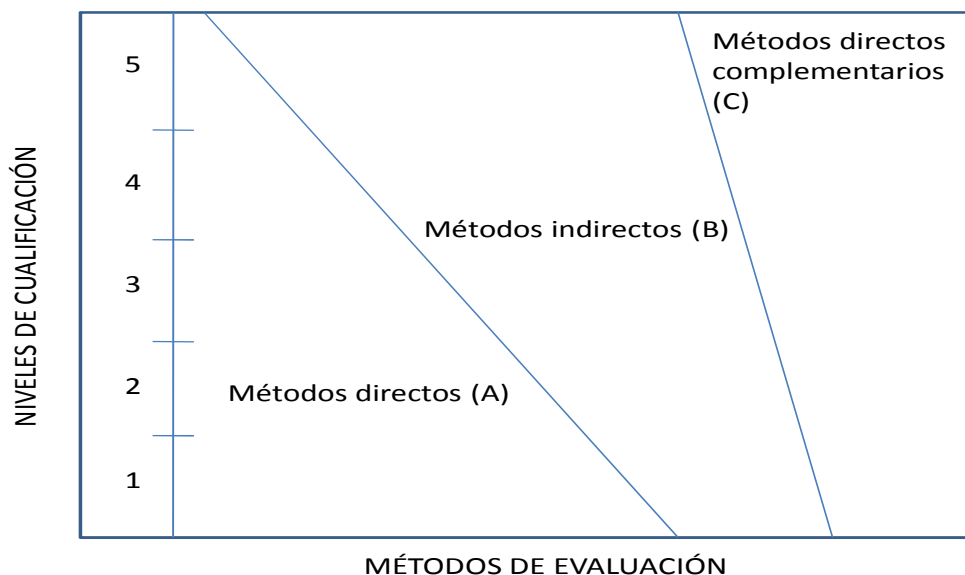
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).



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

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

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

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en la organización y gestión de eventos de promoción de la natación y sus especialidades, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista estructurada profesional 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 2. En este nivel tiene importancia el dominio de las habilidades organizativas y de gestión de eventos de promoción de la natación y sus especialidades, por lo que en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. Esta se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.
- g) En caso de utilizar 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) Para el desarrollo de la SPE se podrá proporcionar a la persona candidata los materiales necesario para las tareas planteadas. Entre ellos se podrán considerar los siguientes:
- Normativas de eventos.
 - Equipos informáticos con software específico.
 - Sistemas de comunicación.
 - Normativa sobre seguridad.
 - Documentación de control, fichas y listados.
 - Información sobre alojamientos, manutención y transporte de usuarios y materiales.
- i) Para evaluar la competencia de la persona candidata en la dinamización de acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de natación y sus especialidades, se recomienda proporcionar al candidato información relativa al tipo de evento deportivo a gestionar y organizar, guías de alojamiento, características de los participantes y usuarios, entre los que se encontrará una persona con una clara limitación de autonomía.
- j) Para valorar la competencia de respuestas a las contingencias, se recomienda considerar una serie de incidencias en relación a la organización y gestión de eventos deportivos de natación y sus especialidades, así como en las labores de acompañamiento y desplazamiento de usuarios y deportistas, que el candidato tendrá que resolver de forma que plantee la solución más adecuada.