



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1762_3: Planificar y organizar recursos humanos y materiales para prevenir, vigilar e intervenir ante accidentes en espacios acuáticos”

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: COORDINACIÓN DE SERVICIOS DE SOCORRISMO EN INSTALACIONES Y ESPACIOS NATURALES ACUÁTICOS

Código: AFD539_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 UC1762_3: Planificar y organizar recursos humanos y materiales para prevenir, vigilar e intervenir ante accidentes en espacios acuáticos.

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 manipulación de cargas de materiales y productos, utilizando como medio de transporte carretillas elevadoras, y que se indican a continuación:

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

1. Gestionar los recursos humanos y materiales, teniendo en cuenta las características del espacio acuático.



- 1.1 Identificar las características de las zonas/espacios de actuación mediante una revisión documental e “in situ” y resaltando los aspectos más importantes para las necesidades logísticas, como el nivel de ocupación, los puntos conflictivos, la tipología de las instalaciones, las zonas de riesgo, el inventario del material existente y la climatología, entre otros.
- 1.2 Determinar el número y el tipo de profesionales que formarán el equipo de socorrismo, atendiendo a las características de los espacios de intervención y la plantilla laboral existente.
- 1.3 Aplicar las pruebas teóricas y prácticas para la selección de los profesionales necesarios para completar el equipo de socorrismo comprobando que el nivel competencial se ajusta a las necesidades reales.
- 1.4 Seleccionar los profesionales del equipo de socorrismo comprobando que cumplen los requisitos exigidos por la legislación.
- 1.5 Elaborar el calendario y planillas de trabajo, previendo las posibles contingencias relacionadas con los recursos humanos.
- 1.6 Explicitar el calendario y planillas de trabajo en un registro documental incluyendo datos como cuadrantes de turnos de trabajo.
- 1.7 Establecer el número y tipo de soportes informativos y preventivos, como mapas, carteles, megafonía, banderas, balizamientos, señales y folletos, entre otros y de los recursos de vigilancia, como torres, sillas o puestos elevados, prismáticos y otros necesarios para la actividad, atendiendo a las necesidades de la instalación y de sus usuarios.
- 1.8 Tramitar la adquisición, suministro y financiación de los soportes informativos y preventivos y de los recursos de vigilancia necesarios para la actividad, asegurando la existencia de todos y cada uno de ellos en el momento de ser necesaria su utilización.
- 1.9 Identificar el material individual del socorrista, como aletas, mascarillas o tubos de buceo, brazos o tubos de rescate y mascarillas de respiración artificial, entre otros y los recursos del equipo de socorrismo como emisoras para la comunicación interna y externa, chalecos o tirantes de rescate, bolsas o cuerdas de seguridad, camillas rígidas acuáticas con inmovilizadores de cabeza y cuerpo, embarcaciones, motos acuáticas, tablas de rescate y otros necesarios para la actividad, sabiendo qué material utilizar en función de la intervención que haya que realizar.
- 1.10 Tramitar la adquisición, suministro y/o financiación del material individual del socorrista y de los recursos del equipo de socorrismo necesarios para la actividad, asegurando la existencia de todos y cada uno de ellos en el momento de ser necesaria su utilización.
- 1.11 Identificar la dotación de recursos para los primeros auxilios, considerando las características de las posibles intervenciones y el nivel de cualificación profesional de los componentes del equipo de socorrismo.
- 1.12 Tramitar la adquisición, suministro y/o financiación de los recursos para los primeros auxilios, asegurando la existencia de todos ellos en todo momento.
- 1.13 Establecer la frecuencia y el tipo de mantenimiento de los recursos materiales en función del deterioro, desgaste o consumo que se prevea.

2. Seleccionar las medidas y directrices de información y prevención, teniendo en cuenta las características de los espacios de intervención y la tipología y afluencia de usuarios.

- 2.1 Diseñar la información dirigida al equipo de socorrismo para prevenir accidentes o situaciones de emergencia, indicando las recomendaciones para el baño seguro, las características de las instalaciones, las zonas prohibidas o no recomendadas, la previsión meteorológica, el índice de rayos ultravioleta,



- las tablas de mareas, los balizamientos, las zonas de acceso para embarcaciones, la prohibición de animales, las zonas nudistas y otras de interés en el espacio acuático.
- 2.2 Informar al equipo de socorrismo utilizando pautas establecidas previamente con todos sus miembros y poniendo en práctica un sistema de confirmación cuando la información sea recibida por los miembros del equipo de socorrismo.
 - 2.3 Diseñar la información sobre el espacio acuático y el servicio de socorrismo destinada a los usuarios, estableciendo las directrices para su difusión mediante paneles, carteles o folletos informativos, contemplando asimismo horarios del servicio de socorrismo, horarios de mareas, índice de rayos ultravioleta, recomendaciones para el baño seguro, zonas prohibidas o no recomendadas, balizamientos y zonas de acceso para embarcaciones y otras de interés en función del espacio acuático.
 - 2.4 Diseñar los mensajes de megafonía para prevenir situaciones de emergencia, garantizando la información relativa a comienzo y fin de jornada, peligros concretos y/o inmediatos, instalaciones temporalmente fuera de uso, evacuaciones parciales o totales, horarios de mareas, liberación del canal de entrada y salida de embarcaciones, cambio de color de la bandera del estado del mar y su motivo y personas perdidas.
 - 2.5 Seleccionar la ubicación de los paneles informativos priorizando las zonas más frecuentadas por los usuarios.
 - 2.6 Ubicar las banderas del estado del mar teniendo en cuenta la visibilidad desde cualquier punto de los espacios acuáticos.
 - 2.7 Establecer los protocolos de comunicación de los componentes del equipo de socorrismo con los usuarios, concretando las directrices relativas a la actitud del profesional para que el mensaje se transmita con asertividad y respeto.
 - 2.8 Preparar la información sobre las pautas de mantenimiento de las instalaciones y recursos materiales de socorrismo priorizando criterios que aseguren la durabilidad de los mismos.
 - 2.9 Dar a conocer a todos los empleados, principalmente a los componentes del equipo de socorrismo, las pautas de mantenimiento de las instalaciones y recursos materiales de socorrismo aplicando un protocolo de comunicación interna que asegure que la información es recibida correctamente por todos los empleados.

3. Organizar la vigilancia asignando responsabilidades y funciones entre los componentes del equipo de socorrismo teniendo en cuenta la normativa vigente aplicable en espacios acuáticos.

- 3.1 Ubicar los puestos de vigilancia teniendo en cuenta las características del espacio acuático, la tipología de los usuarios y su afluencia.
- 3.2 Programar los recorridos de vigilancia teniendo en cuenta las características del espacio acuático, la tipología de los usuarios y su afluencia.
- 3.3 Asignar los recursos humanos a cada puesto y recorrido en función de la experiencia y entrenamiento, necesidades y condicionantes del espacio acuático.
- 3.4 Asignar al profesional con mayor experiencia la selección inicial y cambio de color de la bandera del estado del mar, proporcionándole los recursos que le permitan estar informado permanentemente de las condiciones del espacio acuático.
- 3.5 Programar los horarios de vigilancia estática y dinámica, atendiendo a la climatología y estados de cansancio del equipo de socorrismo.
- 3.6 Comunicar los posibles cambios y/o adaptaciones en los horarios o programaciones de puestos y recorridos a los componentes del servicio de



socorrismo siguiendo el protocolo y comprobando que la información ha sido recibida.

- 3.7 Programar la formación especializada de los componentes del equipo de socorrismo con antelación al comienzo de la temporada y teniendo en cuenta las peculiaridades del espacio acuático donde se desarrolla el servicio y las responsabilidades asignadas en cada puesto de trabajo.

4. Coordinar los planes de alerta e intervención del equipo de socorrismo, programando los recursos humanos y materiales.

- 4.1 Seleccionar los protocolos de alerta y emergencia teniendo en cuenta los distintos tipos de accidentes (leve, grave, muy grave).
- 4.2 Adaptar los protocolos de alerta y emergencia estableciendo con claridad lo que debe hacer cada componente del equipo.
- 4.3 Establecer de manera diferenciada los protocolos que se deben seguir ante la pérdida de niños, de adultos o de personas con necesidades especiales, teniendo en cuenta las limitaciones de autonomía personal.
- 4.4 Comunicar a todos los empleados del servicio acuático la información sobre los protocolos de intervención del equipo de socorrismo eligiendo un sistema que asegure la comunicación entre los miembros del equipo de socorrismo.
- 4.5 Concretar la comunicación por emisora entre los componentes del equipo de socorrismo indicando el tipo de expresiones que se deben utilizar al hablar y estableciendo el protocolo de actuación de cada miembro del equipo para, dejar libre el canal principal de trabajo y el resto del operativo pasar al canal secundario, permanecer a la escucha sin interferir y otras posibles.
- 4.6 Elegir las denominaciones para identificar los puestos y componentes del equipo de socorrismo atendiendo a criterios fácilmente identificables por todos los miembros del equipo.
- 4.7 Dar a conocer a todos los empleados las denominaciones de cada puesto y componentes del equipo de socorrismo mediante un sistema que asegure su conocimiento por todos los miembros del equipo.
- 4.8 Elegir el sistema de carga de las emisoras portátiles asegurando la fiabilidad y considerando la tenencia de emisoras de reserva, multicargadores y otras opciones de comunicación posibles como teléfonos, silbatos u otros.
- 4.9 Detectar las posibles "zonas de sombra" en las comunicaciones realizando simulacros de intervención en todas las zonas del espacio acuático.
- 4.10 Programar las actividades de entrenamiento y simulacros del equipo de socorrismo, coordinando su ejecución e incluyendo las correcciones oportunas.

5. Determinar las normas de seguridad y el nivel de preparación de los componentes del equipo de socorrismo intuyendo los puntos débiles de los mismos y garantizando la prevención de riesgos laborales.

- 5.1 Precisar los componentes del equipamiento e instalaciones del servicio de socorrismo comprobando que no suponen un peligro o riesgo de accidente, en elementos como escaleras peligrosas, accesos demasiado inclinados a torres de vigilancia, puntas o herrajes oxidados en sillas o sombrillas, rampas sin la debida barandilla de protección u otros.
- 5.2 Seleccionar los recursos para la vigilancia de forma que eviten riesgos para la salud de los componentes del equipo de socorrismo, proporcionando para ello todo lo necesario según la normativa vigente.
- 5.3 Programar el mantenimiento de materiales que se utilizan para el rescate, especialmente embarcaciones y motos acuáticas, atendiendo a los criterios y recomendaciones del fabricante.



- 5.4 Proporcionar a los componentes del equipo información nutricional e ingesta de agua y sales minerales, describiendo y explicando pautas a aplicar durante el ejercicio profesional que eviten cualquier riesgo de deshidratación.
- 5.5 Elegir la ropa de trabajo a los componentes del equipo de socorrismo asegurándose de que es suficiente en cantidad y se adapta a las condiciones del entorno laboral.
- 5.6 Facilitar la ropa de trabajo a los componentes del equipo de socorrismo con la suficiente antelación a su incorporación al puesto de trabajo.
- 5.7 Programar el plan de preparación general y específica para los profesionales del equipo de socorrismo adaptándolo a las condiciones de los espacios acuáticos, a las intervenciones de rescate y a la aplicación de los primeros auxilios más frecuentes.

6. Programar la evaluación de los recursos de socorrismo en espacios acuáticos, estableciendo un sistema que permita su control y las propuestas de mejora.

- 6.1 Diseñar los cuestionarios de datos que registran la información de los componentes del equipo de socorrismo, incluyendo todos los aspectos competenciales inherentes a cada puesto de trabajo como turnos, cambios, intervenciones, bajas e informes, entre otros.
- 6.2 Diseñar las plantillas para la recogida de datos respecto a las instalaciones, entornos y recursos materiales del espacio acuático, incluyendo toda la información que por cualquier motivo pueda ser de interés para el servicio de socorrismo.
- 6.3 Diseñar las plantillas para la recogida de datos respecto a las intervenciones del equipo de socorrismo, incluyendo toda la información determinante tanto para el propio equipo de socorrismo como para entidades ajenas al servicio de socorrismo como 112, Policía Local y/o Guardia Civil.
- 6.4 Diseñar el sistema de recogida de opiniones y/o sugerencias asegurando que los componentes del equipo de socorrismo y los propios usuarios disponen de un recurso eficaz para comunicar sus propuestas o quejas.
- 6.5 Programar las reuniones con los miembros del equipo de socorrismo con la antelación suficiente y evitando perjudicar los cometidos profesionales.
- 6.6 Elaborar modelos de informes técnicos y memorias conforme a referencias contrastadas y en soportes informáticos.

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 UC1762_3: Planificar y organizar recursos humanos y materiales para prevenir, vigilar e intervenir ante accidentes en espacios acuáticos. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Gestión de recursos humanos y materiales.

- Identificación de las características de las zonas/espacios de actuación:
 - Nivel de ocupación.
 - Puntos conflictivos.
 - Tipología de las instalaciones.



- Material existente.
- Climatología.
- Leyes y normativas aplicables.
- Determinación del número y tipo de profesionales que formarán el equipo de socorrismo:
 - Requisitos.
 - Formación y/o titulación.
 - Currículo.
 - Experiencia.
 - Características psico-físicas.
- Elaboración de calendario y planilla de trabajo:
 - Cuadrantes de turnos.
 - Días libres.
 - Vacaciones.
 - Altas.
 - Bajas.
- Identificación del material individual del socorrista:
 - Aletas.
 - Máscara o tubo de buceo.
 - Brazo o tubo de rescate.
 - Mascarilla de respiración artificial.
- Identificación de los recursos del equipo de socorrismo:
 - Emisora.
 - Chaleco o tirante de rescate.
 - Bolsa o cuerda de seguridad.
 - Camilla rígida acuática con inmovilizador de cabeza y cuerpo.
 - Embarcaciones.
 - Motos acuáticas.
 - Tabla de rescate.
- Identificación de los recursos para primeros auxilios:
 - Vendas.
 - Instrumentos.
 - Medicamentos.
 - Varios.
- Gestión de la adquisición, suministro y financiación de los recursos materiales:
 - Soportes informativos y preventivos.
 - Recursos de vigilancia.
 - Material individual del socorrista.
 - Material del equipo de socorrismo.
 - Material de primeros auxilios.

2. Selección de medidas y directrices de información y prevención.

- Diseño de la información dirigida al equipo de socorrismo:
 - Recomendaciones para el baño seguro.
 - Características de las instalaciones.
 - Zonas prohibidas o no recomendadas.
 - Previsión meteorológica.
 - Índice de rayos ultravioleta.
 - Tablas de mareas.
 - Balizamientos.
 - Zonas de acceso para embarcaciones.
 - Prohibición de animales.
 - Zonas nudistas.
 - Pautas de mantenimiento de las instalaciones y los recursos materiales.
- Diseño de la información destinada a los usuarios:



- Sobre el espacio acuático.
- Sobre el servicio de socorrismo.
- Sobre las pautas de mantenimiento de las instalaciones y los recursos materiales.
- Selección de la ubicación de la información:
 - Zonas más visibles y frecuentadas.
 - Zonas menos visibles y frecuentadas.

3. Organización de la vigilancia en espacios acuáticos.

- Ubicación de los puestos de vigilancia:
 - Puestos de mayor responsabilidad.
 - Puestos de menor responsabilidad.
- Programación de los recorridos de vigilancia:
 - Recorridos más exigentes físicamente.
 - Recorridos menos exigentes físicamente.
- Asignación de los recursos humanos a los puestos y recorridos de vigilancia:
 - Según la experiencia.
 - Según el entrenamiento.
 - Según las características del espacio acuático.
- Asignación al profesional de mayor experiencia de la elección del color de la bandera del estado del mar:
 - Bandera roja.
 - Bandera amarilla.
 - Bandera verde.
- Programación de los horarios de vigilancia:
 - Según el estado de forma y cansancio del personal.
 - Según la climatología.
- Comunicación de cambios y/o adaptaciones en horarios y programaciones:
 - A los componentes del equipo de socorrismo.
 - A los usuarios de la instalación.

4. Coordinación de planes de alerta e intervención del equipo de socorrismo.

- Selección de protocolos de alerta y emergencia:
 - Para accidente leve.
 - Para accidente grave.
 - Para accidente muy grave.
 - Para pérdida de niños.
 - Para pérdida de adultos.
 - Para pérdida de personas con necesidades especiales.
- Comunicación de los protocolos a todos los empleados:
 - A través de un sistema eficaz de comunicación.
 - A través de un sistema no eficaz de comunicación.
- Concreción de la actuación de los componentes del equipo en caso de actuación:
 - Expresiones al hablar.
 - Denominaciones de puestos y miembros del equipo.
 - Selección de la información adecuada.
 - Canal de comunicación establecido.
 - Sistema de carga de emisoras portátiles.
- Programación de actividades de entrenamiento y simulacros:
 - Coordinadas entre todos los miembros.



5. Determinación de normas de seguridad y nivel de preparación de los componentes del equipo de socorrismo.

- Revisión del estado de los componentes del equipamiento e instalaciones:
 - Torres.
 - Escaleras.
 - Accesos.
 - Sillas o puestos elevados.
 - Sombrillas.
 - Barandillas.
 - Rampas.
- Entrega al equipo de socorrismo de:
 - Información nutricional.
 - Agua fresca.
 - Sales minerales.
 - Pautas de acción ante el calor.
- Entrega de la ropa de trabajo al equipo de socorrismo:
 - Suficiente.
 - Adecuada.
 - Cómoda.
 - Eficaz.

6. Programar la evaluación de los recursos de socorrismo en espacios acuáticos, estableciendo un sistema que permita su control y las propuestas de mejora.

- Diseño de los cuestionarios de datos que registran la información:
 - Turnos.
 - Cambios.
 - Intervenciones.
 - Bajas.
 - Informes.
- Diseño de las plantillas de recogida de datos:
 - Instalaciones.
 - Entornos.
 - Recursos materiales.
 - Intervenciones.
- Diseño del sistema de recogida de opiniones y sugerencias:
 - Vía papel.
 - Vía Internet.
- Programación de reuniones con los miembros del equipo:
 - Con fecha adaptada a todos.
 - Con hora adaptada a todos.
 - Con contenidos referentes a todos.
- Elaboración de modelos de informes técnicos:
 - Memorias.
 - Inventarios.
 - Necesidades.

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

- Establecimiento de los recursos de vigilancia:
 - Prismáticos.
 - Gafas de sol con protección uva.



- Cremas de protección solar.
- Gorras.
- Cámaras de seguridad.
- Sistema de difusión de la información:
 - Mapas.
 - Paneles.
 - Carteles.
 - Folletos.
 - Megafonía.
 - Banderas del estado del mar.
 - Balizamientos.
 - Señales.
 - Radiotransmisores.
 - Teléfonos.
 - Silbatos.
- Programación de la formación especializada de los componentes del equipo de socorrismo:
 - Adaptada a la formación necesaria en el puesto de trabajo.
 - Adaptada al horario del puesto de trabajo.
 - Adaptada a la temporalización del puesto de trabajo.
 - Adaptada a las condiciones del espacio acuático.
 - Adaptada a las intervenciones de rescate más frecuentes.
 - Adaptada a la aplicación de los primeros auxilios más frecuentes.
- Programación del mantenimiento de los recursos materiales:
 - Material individual del socorrista.
 - Recursos del equipo de socorrismo.
 - Recursos de vigilancia.
 - Recursos para los primeros auxilios.
 - Soportes informativos y preventivos.

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 deberá:
 - 1.1 Adaptarse a las necesidades del servicio y a diferentes ritmos de trabajo.
 - 1.2 Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
 - 1.3 Gestionar los recursos humanos, materiales y financieros de la empresa del modo más rápido, económico y eficaz.
 - 1.4 Demostrar flexibilidad ante diferentes situaciones.
2. En relación con los usuarios deberá:
 - 2.1 Coordinarse y colaborar con los miembros del equipo y con otros trabajadores y profesionales.
 - 2.2 Comunicarse eficazmente, de forma clara y concisa, con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
 - 2.3 Saber escuchar mejoras y dificultades valorando las aportaciones realizadas.
3. En relación con otros aspectos deberá:



- 3.1 Actuar en el trabajo siempre de forma eficiente bajo cualquier presión exterior o estrés.
- 3.2 Responsabilizarse del trabajo que se desarrolla y del cumplimiento de los objetivos, así como en la asunción de riesgos y en los errores y fracasos.
- 3.3 Respetar y cumplir los procedimientos y normas internas de la empresa.
- 3.4 Identificar los puntos fuertes y débiles que necesitan mejora y de los problemas que puedan surgir en el desarrollo de la actividad.

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 UC1762_3: Planificar y organizar recursos humanos y materiales para prevenir, vigilar e intervenir ante accidentes en espacios acuáticos, 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 y organizar la vigilancia y la intervención ante un accidente en un espacio acuático gestionando para ello los siguientes recursos humanos y materiales, un mínimo de cuatro socorristas y tres puestos de vigilancia. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Coordinar los planes de alerta e intervención del equipo de socorrismo.
2. Organizar la vigilancia entre los componentes del equipo de socorrismo.
3. Seleccionar las medidas y directrices de información y prevención.
4. Gestionar los recursos humanos y materiales.

Condiciones adicionales:

- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- Se valorará la respuesta a las contingencias, introduciendo alguna incidencia en el proceso.

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>Coordinación de los planes de alerta e intervención del equipo de socorrismo.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Adaptación de los protocolos de alerta y emergencia.- Selección de los protocolos de alerta y emergencia.- Establecimiento de los protocolos a seguir.- Comunicación de la información sobre los protocolos de intervención a todo el equipo de socorrismo.- Concreción de la comunicación por emisora entre los componentes del equipo de socorrismo.- Programación de las actividades de entrenamiento y simulacros del equipo de socorrismo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Organización de la vigilancia entre los componentes del equipo de socorrismo.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Asignación de los recursos humanos a cada puesto y recorrido en función de la experiencia y entrenamiento y de los condicionantes del espacio acuático.- Asignación del profesional para la selección del color de la bandera del estado del mar en función de la experiencia.- Ubicación de los puestos de vigilancia, en función de las características del espacio acuático y de la tipología de los usuarios.- Programación de los recorridos de vigilancia en función de las características del espacio acuático y de la tipología de los usuarios.- Programación de los horarios de vigilancia estática y dinámica, en función de la climatología y estados de



	<p>cansancio del equipo de socorrismo.</p> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores del criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Selección de las medidas y directrices de información y prevención.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Transmisión de la información para y entre el equipo de socorrismo.- Establecimiento de protocolos de comunicación del equipo de socorrismo con los usuarios.- Diseño de la información dirigida al equipo de socorrismo.- Difusión de la información relativa al mantenimiento de las instalaciones y recursos materiales entre todos los empleados.- Preparación de la información relativa a las pautas de mantenimiento de las instalaciones y recursos materiales.- Diseño de la información sobre el espacio acuático y el servicio de socorrismo destinada a los usuarios así como la destinada a prevenir situaciones de emergencia. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>
<p><i>Gestión de los recursos humanos y materiales.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación del material individual del socorrista y de los recursos del equipo de socorrismo.- Gestión de la adquisición, suministro y/o financiación del material individual del socorrista, de los recursos del equipo de socorrismo, de los recursos para los primeros auxilios, de los soportes informativos y preventivos y de los recursos de vigilancia necesarios para la actividad.- Identificación de la dotación de recursos para los primeros auxilios.- Establecimiento de la frecuencia y el tipo de mantenimiento de los recursos materiales.- Identificación de las características de las zonas/espacios de actuación.- Determinación del número y tipo de profesionales que formarán el equipo de socorrismo.- Selección de los profesionales del equipo de socorrismo.- Establecimiento del número y tipo de soportes informativos y preventivos y de los recursos de vigilancia. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala C.</i></p>

Escala A

4	<p><i>La coordinación de los planes de alerta e intervención del equipo de socorrismo se efectúa seleccionando y adaptando correctamente los protocolos de alerta y emergencia, estableciendo correctamente los protocolos de intervención de manera diferenciada para cada caso delimitando con claridad lo que debe hacer cada componente del equipo, comunicando correctamente la información sobre los protocolos de intervención a todo el equipo de socorrismo y asegurando al recepción de la misma por parte de los empleados, concretando de forma detallada la comunicación por emisora entre los componentes del equipo de socorrismo y programando adecuadamente las actividades de entrenamiento y simulacros del equipo de socorrismo.</i></p>
3	<p><i>La coordinación de los planes de alerta e intervención del equipo de socorrismo se efectúa seleccionando y adaptando los protocolos de alerta y emergencia, estableciendo los protocolos de intervención de manera diferenciada para cada caso, comunicando la información sobre los protocolos de intervención a todo el equipo de socorrismo y asegurando la recepción de la misma por parte de los empleados, concretando de forma detallada la comunicación por emisora solamente entre algunos de los componentes del equipo de socorrismo y programando las actividades de entrenamiento y simulacros del equipo de socorrismo.</i></p>
2	<p><i>La coordinación de los planes de alerta e intervención del equipo de socorrismo se efectúa seleccionando y adaptando incorrectamente los protocolos de alerta y emergencia, estableciendo incorrectamente los protocolos de intervención de manera diferenciada para cada caso, comunicando la información sobre los protocolos de intervención a todo el equipo de socorrismo sin asegurar la recepción de la misma por parte de los empleados, concretando la comunicación por emisora solamente entre alguno de los componentes del equipo de socorrismo y programando equivocadamente las actividades de entrenamiento y simulacros del equipo de socorrismo.</i></p>
1	<p><i>La coordinación de los planes de alerta e intervención del equipo de socorrismo se efectúa sin seleccionar ni adaptar los protocolos de alerta y emergencia, estableciendo los protocolos de intervención sin diferenciar para cada caso, comunicando la información sobre los protocolos de intervención solo a parte del equipo de socorrismo y sin asegurar la recepción de la misma por parte de los empleados, sin concretar la comunicación por emisora entre los componentes del equipo de socorrismo y sin programar las actividades de entrenamiento y simulacros del equipo de socorrismo.</i></p>

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

Escala B

4	<p><i>La selección de las medidas y directrices de información y prevención se efectúa transmitiendo la información adecuada para y entre el equipo de socorrismo utilizando pautas establecidas previamente, estableciendo protocolos de comunicación del equipo de socorrismo con los usuarios concretando directrices adecuadas, diseñando la información dirigida al equipo de socorrismo indicando todos los datos necesarios, difundiendo la información relativa al mantenimiento de las instalaciones y recursos materiales entre todos los empleados y diseñando correctamente la información relativa a las pautas de mantenimiento de las instalaciones y recursos humanos, al espacio acuático y el servicio de socorrismo y a prevenir situaciones de emergencia destinada a los usuarios.</i></p>
3	<p>La selección de las medidas y directrices de información y prevención se efectúa transmitiendo la información para y entre el equipo de socorrismo utilizando pautas establecidas previamente, estableciendo protocolos de comunicación del equipo de socorrismo con los usuarios sin concretar directrices adecuadas, diseñando la información dirigida al equipo de socorrismo sin indicar todos los datos necesarios, difundiendo la información relativa al mantenimiento de las instalaciones y recursos humanos entre alguno de los empleados, diseñando la información relativa a las pautas de mantenimiento de las instalaciones y recursos humanos, al espacio acuático y el servicio de socorrismo y a prevenir situaciones de emergencia destinada a los usuarios.</p>
2	<p><i>La selección de las medidas y directrices de información y prevención se efectúa transmitiendo la información para y entre el equipo de socorrismo sin utilizar pautas establecidas previamente, estableciendo protocolos de comunicación no efectivos del equipo de socorrismo con los usuarios, diseñando la información dirigida al equipo de socorrismo con ninguno o casi ningún dato necesario, difundiendo la información relativa al mantenimiento de las instalaciones o los recursos humanos entre los empleados y diseñando incorrectamente la información relativa a las pautas de mantenimiento de las instalaciones y recursos humanos, al espacio acuático y el servicio de socorrismo y a prevenir situaciones de emergencia destinada a los usuarios.</i></p>
1	<p><i>La selección de las medidas y directrices de información y prevención se efectúa sin transmitir la información para y entre el equipo de socorrismo, sin establecer protocolos de comunicación del equipo de socorrismo con los usuarios, sin diseñar la información dirigida al equipo de socorrismo, sin difundir la información relativa al mantenimiento de las instalaciones y los recursos humanos entre los empleados y sin diseñar la información relativa a las pautas de mantenimiento de las instalaciones y recursos humanos, al espacio acuático y el servicio de socorrismo y a prevenir situaciones de emergencia destinada a los usuarios..</i></p>

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



Escala C

4

La gestión de los recursos humanos y materiales se efectúa identificando adecuadamente el material individual del socorrista y los recursos del equipo de socorrismo sabiendo qué material utilizar en función de la intervención a realizar, gestionando adecuadamente la adquisición, suministro y/o financiación del material individual del socorrista, de los recursos del equipo de socorrismo, de los recursos para los primeros auxilios, de los soportes informativos y preventivos y de los recursos de vigilancia necesarios para la actividad, identificando correctamente la dotación de recursos para los primeros auxilios en función de las características de las intervenciones y del nivel de cualificación profesional del equipo de socorrismo, estableciendo la frecuencia y el tipo de mantenimiento de los recursos materiales, en función del deterioro, desgaste o consumo, identificando correctamente las características de las zonas/espacios de actuación resaltando los aspecto más importantes para las necesidades logísticas, determinando correctamente el número y tipo de profesionales que formarán el equipo de socorrismo en función de las características del espacio de intervención y de la plantilla existente, seleccionando correctamente a los profesionales del equipo de socorrismo en función de los requisitos exigidos y de sus características psico-físicas y estableciendo correctamente el número y tipo de soportes informativos y preventivos y de los recursos de vigilancia según las necesidades de la instalación y de los usuarios.

3

La gestión de los recursos humanos y materiales se efectúa identificando el material individual del socorrista y los recursos del equipo de socorrismo sabiendo qué material utilizar en función de la intervención a realizar, gestionando inadecuadamente la adquisición, suministro y/o financiación del material individual del socorrista, de los recursos del equipo de socorrismo, de los recursos para los primeros auxilios, de los soportes informativos y preventivos y de los recursos de vigilancia necesarios para la actividad, identificando la dotación de recursos para los primeros auxilios teniendo en cuenta solamente las características de las intervenciones, estableciendo la frecuencia de mantenimiento de los recursos materiales, en función del deterioro, desgaste o consumo, identificando las características de las zonas/espacios de actuación resaltando los aspecto más importantes para las necesidades logísticas, determinando el número y tipo de profesionales que formarán el equipo de socorrismo en función de las características del espacio de intervención y de la plantilla existente, seleccionando a los profesionales del equipo de socorrismo en función de los requisitos exigidos y de sus características psico-físicas y estableciendo el número y tipo de soportes informativos y preventivos y de los recursos de vigilancia según las necesidades de la instalación y de los usuarios.

2

La gestión de los recursos humanos y materiales se efectúa identificando el material individual del socorrista y los recursos del equipo de socorrismo sin saber exactamente qué material utilizar en función de la intervención a realizar, gestionando solamente la adquisición y suministro del material individual del socorrista, de los recursos del equipo de socorrismo, de los recursos para los primeros auxilios, de los soportes informativos y preventivos y de los recursos de vigilancia necesarios para la actividad, identificando la dotación de recursos para los primeros auxilios sin tener en cuenta las características de las intervenciones ni el nivel de cualificación profesional del equipo de socorrismo, estableciendo la frecuencia y el tipo de mantenimiento de los recursos materiales, sin tener en cuenta el deterioro, desgaste o consumo, identificando las características de las zonas/espacios de actuación sin resaltar los aspecto más importantes para las necesidades logísticas, determinando el número y tipo de profesionales que formarán el equipo de socorrismo sin tener en cuenta las características del espacio de intervención ni la plantilla existente, seleccionando a los profesionales del equipo de socorrismo sin tener en cuenta los requisitos exigidos ni sus características psico-físicas y estableciendo el número y tipo de soportes informativos y preventivos y de los recursos de vigilancia sin tener en cuenta las necesidades de la instalación ni de los usuarios.

1

La gestión de los recursos humanos y materiales se efectúa sin identificar el material individual del socorrista ni los recursos del equipo de socorrismo, sin gestionar la adquisición, suministro y/o financiación del material individual del socorrista, de los recursos del equipo de socorrismo, de los recursos para los primeros auxilios, de los soportes informativos y preventivos ni de los recursos de vigilancia necesarios para la actividad, sin identificar la dotación de recursos para los primeros auxilios, sin establecer la frecuencia y el tipo de mantenimiento de los recursos materiales, sin identificar las características de las zonas/espacios de actuación, sin determinar el número y tipo de profesionales que formarán el equipo de socorrismo, sin seleccionar a los profesionales del equipo de socorrismo más adecuados a los puestos de trabajo y sin establecer el número y tipo de soportes informativos y preventivos ni de los recursos de vigilancia.

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

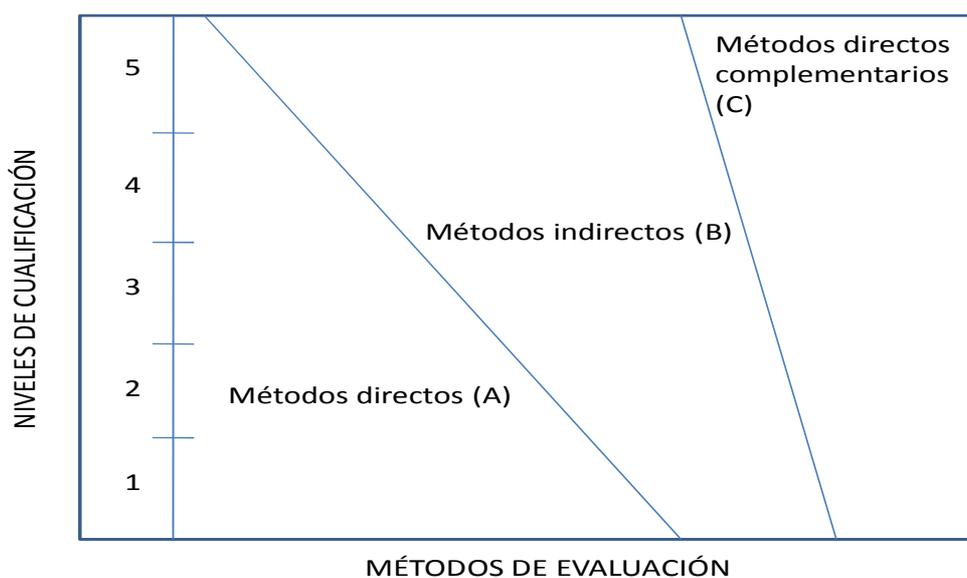
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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 planificar y organizar recursos humanos y materiales para prevenir, vigilar e intervenir ante accidentes en un espacio natural acuático, 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. En este nivel tiene importancia el dominio de habilidades de dirección de equipos humanos, 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) 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) Para valorar la competencia de respuesta a las contingencias, se recomienda considerar una serie de incidencias en relación con protocolos que no están adaptados a las características de las instalaciones ni de los usuarios, sistemas de comunicación que no funcionan, equipo de socorrismo mal asignado a sus puestos y recorridos de vigilancia, falta de algún material necesario para las intervenciones o existencia de un material novedoso no conocido por el equipo de socorrismo. Todo ello a lo largo de las actividades, que tendrá que resolver de forma que plantee la solución más adecuada.
- i) Para el desarrollo de la SPE se recomienda proporcionar al candidato las características de un espacio natural acuático concreto, con unos recursos humanos concreto y unos recursos materiales concreto a disposición de dicho espacio para asignar adecuadamente dichos recursos a los diferentes puestos y recorridos de vigilancia existentes.

Se recomienda que los puestos y recorridos de vigilancia estén desequilibrados, siendo unos con mala visibilidad y con muy poca responsabilidad y otros con una responsabilidad excesiva para que el candidato tenga que rediseñar los recorridos y reubicar los puestos.