



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1792_2: Gestionar la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios”

Transversal en las siguientes cualificaciones:

ADG544_3 Creación y gestión de microempresas.

COM631_2 Actividades de gestión del pequeño comercio



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 UC1792_2: Gestionar la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios.

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 gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios, y que se indican a continuación:

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

1. *Evaluar los riesgos laborales derivados de la actividad del pequeño negocio o microempresa, empleando criterios objetivos de valoración.*

- 1.1 Obtener información sobre los riesgos laborales inherentes al tipo de actividad desarrollada por el pequeño negocio o microempresa, documentándolos,



teniendo en cuenta las características de los puestos de trabajo, los trabajadores que deban desempeñarlos, los equipos utilizados y las condiciones de trabajo.

- 1.2 Informar a los trabajadores de los riesgos relacionados con su puesto de trabajo personalmente.
 - 1.3 Recoger las propuestas de los trabajadores en relación con los riesgos asociados a su puesto de trabajo y las medidas preventivas mediante reuniones, charlas, encuestas o cualquier otro medio de comunicación que garantice su efectividad.
 - 1.4 Valorar los riesgos identificados para la seguridad y salud de los trabajadores, estimando la probabilidad de ocurrencia y la potencial severidad del daño y estableciendo su nivel de tolerancia.
 - 1.5 Detectar las actividades potencialmente peligrosas, a partir de los problemas o incidentes detectados en la evaluación de riesgos y la información aportada por los trabajadores.
 - 1.6 Determinar las medidas correctoras a implantar para eliminar o reducir y controlar los riesgos graves e inminentes, a partir de la evaluación realizada, estableciendo un procedimiento y calendario para su puesta en marcha.
 - 1.7 Determinar las medidas preventivas a poner en marcha, partiendo de los riesgos evaluados, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.
 - 1.8 Informar a los trabajadores de los derechos y deberes de participación en la planificación de la actividad preventiva del pequeño negocio o microempresa, de conformidad con lo dispuesto en los manuales y procedimientos que le fueran de aplicación.
- Desarrollar las actividades mediante la utilización de los medios convencionales, informáticos o telemáticos disponibles.

2. Planificar la puesta en marcha del plan de prevención de riesgos laborales, definiendo estrategias de implementación y control del plan de prevención de riesgos laborales.

- 2.1 Documentar el plan de prevención de riesgos laborales, introduciendo los datos necesarios.
- 2.2 Determinar los recursos económicos, materiales y humanos necesarios para la puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias, partiendo de la evaluación de riesgos realizada y de las necesidades identificadas para su prevención.
- 2.3 Establecer las fases y prioridades del desarrollo de la actividad preventiva del pequeño negocio o microempresa, en función de la magnitud de los riesgos identificados y del número de trabajadores expuestos a los mismos.
- 2.4 Diseñar herramientas para el seguimiento de la actividad preventiva en el pequeño negocio o microempresa, mediante el establecimiento de indicadores de control tanto cualitativos, cuantitativos y de observación directa.
- 2.5 Planificar las actividades preventivas del pequeño negocio o microempresa a coordinar con otras empresas, estableciendo los umbrales de acuerdo en materia de protección y prevención de riesgos y niveles de información a contratar por los servicios externos.
- 2.6 Integrar la actividad preventiva en el sistema de gestión del pequeño negocio o microempresa, utilizando los medios convencionales o informáticos disponibles.
- 2.7 Controlar la implantación del plan de prevención de riesgos laborales, revisando los parámetros establecidos.



- Desarrollar las actividades respetando los criterios de seguridad y confidencialidad de la información.

3. Controlar la actividad preventiva, verificando la idoneidad y adecuación de las medidas adoptadas.

- 3.1 Verificar el estado de los equipos de protección individual, comprobando su adecuación a la actividad desarrollada, condiciones de uso y señalización de los mismos.
 - 3.2 Comprobar el libre acceso de las zonas de paso y vías de circulación de los lugares de trabajo, verificando que permanecen libres de obstáculos.
 - 3.3 Verificar la limpieza de los lugares de trabajo y de sus respectivos equipos e instalaciones, estableciendo un calendario para las operaciones de limpieza y mantenimiento de forma periódica.
 - 3.4 Verificar el funcionamiento de instalaciones, mobiliario y equipos en los lugares de trabajo, de acuerdo con los manuales y procedimientos establecidos, o siguiendo las instrucciones del fabricante.
 - 3.5 Comprobar la señalización relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, verificando que está debidamente ubicada conforme a la evaluación de riesgos realizada.
 - 3.6 Verificar las condiciones de seguridad de los lugares, instalaciones, equipos y ambiente de trabajo del pequeño negocio o microempresa, mediante comprobaciones periódicas y protocolizadas.
- Desarrollar las actividades respetando los criterios de seguridad y confidencialidad de la información.

4. Diseñar los planes de emergencia y evacuación, desarrollando las medidas y protocolos necesarios y verificando el correcto funcionamiento de los equipos en caso de emergencia y primeros auxilios.

- 4.1 Fijar las medidas y protocolos de actuación así como las personas responsables de la puesta en marcha de los planes de emergencia y evacuación de forma documentada.
- 4.2 Comunicar a los trabajadores los protocolos de actuación a observar en posibles situaciones de emergencia y evacuación, utilizando los medios y métodos de comunicación que garanticen su comprensión.
- 4.3 Programar simulacros de emergencia y evacuación, partiendo de supuestos donde se contemple una potencial situación de emergencia.
- 4.4 Ejecutar los simulacros e intervenciones de emergencia y evacuación, de forma periódica, siguiendo los protocolos establecidos al efecto.
- 4.5 Controlar las revisiones de las instalaciones fijas y equipos portátiles de extinción de incendios, estableciendo un calendario de revisiones periódicas, comprobando la disponibilidad de las mismas para su uso inmediato en caso de siniestro.
- 4.6 Verificar el estado de uso de los equipos de lucha contra incendios, instalaciones de alarma, vías de evacuación y salidas de emergencia, garantizando el buen estado de conservación y funcionamiento, la señalización, la visibilidad y la accesibilidad en situaciones de emergencia.
- 4.7 Mantener el botiquín portátil de primeros auxilios en condiciones de uso en situaciones, reponiendo su contenido obligatorio tan pronto como caduque o sea utilizado.



- 4.8 Asegurar el funcionamiento de los medios de información, comunicación y transporte, manteniéndolos actualizados y operativos, de manera que permitan actuar con rapidez y eficacia.
- Desarrollar las actividades de acuerdo con los manuales y procedimientos vigentes en materia de prevención de riesgos laborales.

5. Gestionar las acciones de información y formación de los trabajadores relacionada con la actividad preventiva de acuerdo con lo establecido en el plan de prevención.

- 5.1 Planificar las acciones de información y formación a los trabajadores, partiendo de las necesidades detectadas en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva.
- 5.2 Transmitir a los trabajadores la información y formación relacionada con los riesgos laborales, la actividad preventiva y el uso de los equipos de protección individual (EPIs) de forma directa y mediante la realización de prácticas y/o simulaciones.
- 5.3 Informar a los trabajadores de sus obligaciones e implicación en las actividades preventivas relacionadas con el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento en general de las instalaciones y el uso de los equipos, utilizando los medios, mensajes y métodos que garanticen la comunicación y recepción correcta del mensaje.
- 5.4 Recoger las propuestas formuladas por los trabajadores, relacionadas con la prevención de riesgos laborales en el entorno de trabajo, mediante la realización de reuniones, charlas, encuestas o cualquier otro medio de comunicación que garantice su efectividad.
- 5.5 Verificar la efectividad de las acciones de información y formación a los trabajadores en relación con la prevención de riesgos laborales, comprobando que en el desempeño de su trabajo observan las medidas preventivas y respetan las normas de seguridad dictadas por la empresa.
- Desarrollar las actividades de acuerdo con los manuales y procedimientos vigentes.

6. Coordinar la comunicación, información y formación de los trabajadores con los servicios de prevención ajena y organismos competentes estableciendo los procedimientos que favorezcan la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores.

- 6.1 Identificar las pautas y protocolos de comunicación con los organismos y entidades relacionados con la prevención de riesgos laborales, para cada situación concreta, partiendo de las funciones y competencias asumidas por cada uno de ellos.
- 6.2 Actualizar la documentación relacionada con la gestión de la prevención de riesgos laborales, manteniéndola debidamente clasificada y archivada para la puesta a disposición de los servicios, entidades y órganos administrativos, de representación de los trabajadores y sanitarios competentes.
- 6.3 Cumplimentar los formularios de registro y/o comunicación de accidentes de trabajo y/o incidentes, introduciendo los datos necesarios.
- 6.4 Registrar la información relativa a incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, en los documentos o formularios previstos al efecto, para la entrega posterior y/o puesta a disposición, en su caso, de los servicios de prevención ajena, órganos u organismos competentes en la materia.



- 6.5 Comunicar a los servicios de prevención ajena las necesidades de formación de información derivadas de conductas y accidentes e incidentes ocurridos, de forma expresa, para la puesta en marcha de acciones concretas de mejora en la seguridad y salud de los trabajadores.
 - 6.6 Formular propuestas de mejora de los niveles de seguridad y salud a los representantes de los trabajadores y al servicio de prevención, mediante la realización de reuniones, charlas, encuestas o cualquier otro medio de comunicación que garantice la recepción de la información y su respuesta.
 - 6.7 Aplicar las acciones de mejora y correctivas en materia de acción preventiva, estableciendo las acciones a llevar a cabo en cada caso concreto y el calendario de puesta en marcha de las mismas.
- Desarrollar las actividades de acuerdo con los manuales y procedimientos vigentes.

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 UC1792_2: Gestionar la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Planificación de la actividad preventiva en el pequeño negocio o microempresa.

- Principios de la acción preventiva.
 - Obligaciones del empresario en relación con la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.
 - Derechos y obligaciones de los trabajadores en relación con la prevención de riesgos laborales.
 - El derecho a la información, consulta y participación de los trabajadores en la identificación y evaluación de riesgos laborales.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores.
 - Derechos, obligaciones y responsabilidades del empresario.
 - Derechos y obligaciones de los trabajadores.
 - Medidas de vigilancia y control de la salud.
 - Tratamiento de los resultados de la actividad de vigilancia de la salud.
- La prevención de riesgos laborales en el pequeño negocio o microempresa.
 - El plan de prevención de riesgos laborales.
 - Identificación de los riesgos laborales: potenciales y graves o inminentes.
 - La evaluación de riesgos laborales: inicial y posteriores.
 - Las medidas de prevención: colectivas o individuales.

2. Integración de la actividad preventiva en el sistema de gestión del pequeño negocio o microempresa.

- Contenidos del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Política de Prevención de Riesgos Laborales.
 - La Evaluación de los Riesgos.
 - El Control de Riesgos.



- Actuaciones Preventivas Específicas.
- Información y Formación de los Trabajadores.
- Control de la Documentación y de los Registros del Sistema de Prevención.
- Auditorías del Sistema de Prevención.
- Planificación de la actividad preventiva.
 - Responsabilidades del empresario en la actividad preventiva: administrativa, penal y civil.
 - Establecimiento de prioridades en la adopción de medidas preventivas y/o correctoras.
 - Planificación temporal para la implantación de las medidas preventivas y/o correctoras.
 - Los indicadores de control en la actividad preventiva.
 - La evaluación periódica de los resultados para la mejora de la actividad preventiva.

3. Seguimiento y control de la actividad preventiva en materia de señalización, mantenimiento y limpieza en los lugares de trabajo.

- Los equipos de protección individual (EPI'S).
 - Los EPI'S en la normativa vigente. Criterios de utilización.
 - Tipos de EPI'S en función del riesgo y su magnitud.
 - Utilización y mantenimiento de los EPI'S.
- La señalización de seguridad y salud en el trabajo.
 - Responsabilidades, y obligaciones del empresario en materia de señalización y mantenimiento accesible en las vías de paso y circulación.
 - Identificación de las zonas de paso, libre acceso y circulación en el entorno de trabajo.
 - Criterios para el empleo de la señalización.
 - Tipos de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Mantenimiento de las instalaciones, maquinaria y equipos desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo.
 - Programación de las actividades de mantenimiento y limpieza de maquinaria, equipos e instalaciones.
 - Las instrucciones del fabricante de la maquinaria y equipos de trabajo.
 - La formación e información a los trabajadores para favorecer comportamientos seguros: instalaciones, maquinaria y equipos de trabajo.
- Aseguramiento de la eficiencia de la actividad preventiva en materia de señalización, mantenimiento y limpieza de las instalaciones y equipos.
 - Los protocolos de actuación para el control de la actividad preventiva en materia de seguridad en los lugares de trabajo.
 - Los controles periódicos como garantía de la eficacia de las medidas adoptadas: presenciales y documentados.
 - El análisis de resultados y la adopción de medidas correctoras.

4. Elaboración del Plan de Emergencia y Evacuación del pequeño negocio o microempresa.

- El Plan de Emergencia y Evacuación. Contenido.
 - Características de las instalaciones: constructivas, de situación, emplazamiento, accesos al interior, acometidas, zona de especial riesgo y otras.
 - Medios de protección: inventario de medios de protección contra incendios, salvamento, primeros auxilios y recursos externos para situaciones de emergencia.



- Estructura orgánica y decisoria de los servicios de intervención: responsables, formación y adiestramiento.
- Ordenación de acciones y establecimiento de prioridades.
- Comunicación a los trabajadores de los protocolos de actuación en situaciones de emergencia.
 - Coordinación y comunicaciones en situaciones de emergencia.
 - Planos de situación en planta, accesos y señalización de los medios de extinción de incendios.
 - Información sobre los procedimientos de actuación en situaciones de emergencia: carteles informativos, charlas informales, folletos explicativos, otras informaciones.
 - Marcado de itinerarios y puntos de encuentro.
 - El simulacro como garantía de una evacuación eficaz en situaciones de emergencia.
 - El botiquín de primeros auxilios.
- Equipos e instalaciones para la extinción de incendios.
 - Las instalaciones fijas de extinción de incendios.
 - Los equipos portátiles de extinción de incendios.
 - Clase de fuego y agentes extintores.
 - El control periódico de las condiciones de uso de los sistemas de protección, equipos e instalaciones en la extinción de incendios.
- Organización de primeros auxilios.
 - El botiquín de primeros auxilios: suministro, ubicación, contenido y señalización.
 - Los servicios externos de asistencia médica y urgencias: medios de comunicación, localización y transporte.

5. Planificación de la actividad formativa e informativa en materia de prevención de riesgos laborales en el pequeño negocio o microempresa.

- El Plan de Formación, como medio para favorecer comportamientos seguros.
 - Formación de los trabajadores designados como servicios de intervención.
 - Formación de los Delegados de Prevención.
 - Formación de personal de nuevo ingreso.
 - Formación en materias específicas: incendios, primeros auxilios y otros específicos de la actividad.
- La información de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales, un deber del empresario y un derecho de los trabajadores.
 - Técnicas y medios de comunicación efectivos en la prevención de riesgos laborales.
 - Información básica: política de prevención de la empresa, riesgos para la seguridad, medidas de protección y formas de actuación en situaciones de emergencia.
 - Información específica: protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, maternidad y menores.
- Las Instrucciones de trabajo.
 - Características de las instrucciones de trabajo: el mensaje y el objetivo.
 - Instrucciones generales: aspectos básicos para la prevención de riesgos laborales.
 - Instrucciones específicas: manejo de maquinaria y equipos de trabajo y de protección individual.
- El control de la actividad formativa e informativa.
 - La comprobación in situ de la efectividad de la formación y la información en materia de prevención de riesgos laborales.



- El reciclaje de la formación en materia de salud y seguridad en el puesto de trabajo.

6. Coordinación con los servicios de prevención ajena, órganos y organismos competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Órganos, organismos públicos y entidades relacionadas con la promoción, asesoramiento técnico, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.
 - Los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.
 - Los Servicios de Prevención.
 - El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
 - El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).
 - El Servicio Público de la Salud (SPS).
 - Las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
 - La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Otras entidades gestoras y empresas colaboradoras.
- Actualización y conservación de la documentación relacionada con la gestión de la prevención en el pequeño negocio o microempresa.
 - Evaluación de los riesgos.
 - Planificación de la actividad preventiva.
 - Medidas preventivas y equipos de protección.
 - Resultados de controles periódicos de las condiciones de trabajo y actividad de los trabajadores.
 - Controles periódicos de la salud, si procediera.
 - Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de incapacidad temporal superior a un día.
 - Otra documentación: El Libro de Visitas, formación de los trabajadores, informes y resoluciones administrativas, otras.
- La mejora continua de la acción preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - La observación de conductas inseguras.
 - Revisión de actividades, procesos, procedimientos y tareas, para la mejora de la prevención de riesgos.
 - Análisis de los indicadores de control: cuantitativos (cuestionarios) y cualitativos (observación, entrevistas).
 - Actualización de la documentación relacionada con las medidas de prevención.
 - Calendario de actuación y puesta en marcha de medidas correctoras y/o preventivas.

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

- Manuales y procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales.
- Manuales y procedimientos de los Servicios de Prevención.
- Manuales y procedimientos sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.



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 Hacer suyo el sistema de organización del trabajo y su proceso productivo.
 - 1.2 Ser capaz de percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en otras partes de la empresa.
 - 1.3 Adaptarse a los cambios organizativos y ritmos de trabajo de la empresa.
 - 1.4 Demostrar flexibilidad para afrontar diferentes situaciones de trabajo y sus cambios.
 - 1.5 Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
 - 1.6 Ser flexible para afrontar diferentes situaciones de trabajo y sus cambios.
 - 1.7 Gestionar su tiempo de trabajo (incluye aspectos como cumplir plazos establecidos, priorización de tareas, u otros.).
 - 1.8 Gestionar la información y de los recursos materiales y monetarios. Utiliza los recursos del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz.
 - 1.9 Mantener su área de trabajo en orden y limpieza y colaborar con el grupo con esta finalidad.
 - 1.10 Establecer objetivos de producción y hacer readaptaciones.

2. En relación con las personas deberá:
 - 2.1 Ser asertivo, empático, sociable y respetuoso en el trato con las personas.
 - 2.2 Causar buena impresión en los otros y mantener esa impresión a lo largo del tiempo.
 - 2.3 Coordinarse y colaborar con los miembros del equipo y con otros trabajadores y profesionales.
 - 2.4 Ser capaz de comunicarse de forma oral y escrita.
 - 2.5 Comunicarse eficazmente, de forma clara y concisa, con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
 - 2.6 Saber escuchar mejoras y dificultades valorando las aportaciones realizadas.
 - 2.7 Orientar al usuario demostrando interés y preocupación por atender satisfactoriamente sus necesidades.
 - 2.8 Ser persuasivo.

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 Manejar las emociones críticas y estados de ánimo.
 - 3.3 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.

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 “UC1792_2: Gestionar la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios”, 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 gestionar la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios en el caso de una pequeña empresa cuya actividad principal es la reforma de viviendas en general y cuyos trabajadores están sometidos, por lo tanto, a riesgos generados por agentes tales como físicos, químicos u otros. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Evaluar los riesgos laborales de la actividad.
2. Gestionar la puesta en marcha del plan de prevención de riesgos laborales.
3. Elaborar el plan de emergencia y evacuación.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de un equipo informático, dotado de aplicaciones de propósito general y de acceso a las páginas WEB de los organismos públicos competentes en materia de prevención de riesgos laborales.
- 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 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:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Evaluación de los riesgos laborales de la actividad.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de los riesgos laborales inherentes al tipo de actividad desarrollada.- Identificación de las actividades potencialmente peligrosas.- Determinación de las medidas preventivas. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento de la Escala A.</i></p>
<i>Gestión de la puesta en marcha del plan de prevención de riesgos laborales.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de los recursos económicos, materiales y humanos.- Planificación de la actividad preventiva.- Elaboración de las herramientas para el seguimiento de la actividad preventiva.- Coordinación de las actividades de prevención. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento de la Escala B.</i></p>
<i>Elaboración de los Planes de Emergencia y Evacuación.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Establecimiento de las medidas y protocolos a seguir y personal encargado.- Comunicación a los trabajadores de los protocolos de actuación en situaciones de emergencia. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento de la Escala C.</i></p>

Escala A

5	<p><i>La evaluación de riesgos laborales se efectúa identificando correctamente, con exactitud y precisión, los riesgos asociados al tipo de actividad, teniendo en cuenta las características de los puestos de trabajo, los trabajadores que deban de desempeñarlos, los equipos utilizados y las condiciones de trabajo, estableciendo los niveles de tolerancia para cada uno de ellos de forma óptima, determinando las actividades potencialmente peligrosas y estableciendo las medidas preventivas más adecuadas para la eliminación y/o control de los riesgos a partir de la evaluación realizadas, estableciendo un procedimiento y calendario para su puesta en marcha.</i></p>
4	<p><i>La evaluación de riesgos laborales se efectúa identificando correctamente los riesgos laborales más importantes asociados al tipo de actividad, estableciendo los niveles de tolerancia para cada uno de ellos, determinando las actividades potencialmente peligrosas y estableciendo las medidas preventivas más adecuadas para la eliminación y/o control de los riesgos.</i></p>
3	<p><i>La evaluación de riesgos laborales se efectúa identificando algunos de los riesgos laborales asociados al tipo de actividad, estableciendo los niveles de tolerancia, determinando algunas de las actividades potencialmente peligrosas y estableciendo algunas medidas preventivas para la eliminación y/o control de los riesgos.</i></p>
2	<p><i>La evaluación de riesgos laborales se efectúa identificado de forma deficiente alguno de los riesgos laborales asociados al tipo de actividad, estableciendo de manera incorrecta los niveles de tolerancia para cada uno de ellos, no identificando las actividades potencialmente peligrosas y estableciendo las medidas preventivas insuficientes para la eliminación y/o control de los riesgos.</i></p>
1	<p><i>La evaluación de riesgos laborales se efectúa sin tener en cuenta los riesgos laborales asociados al tipo de actividad, estableciendo los niveles de tolerancia de manera incorrecta, sin determinar las actividades potencialmente peligrosas y estableciendo medidas preventivas inadecuadas para la eliminación y/o control de los riesgos.</i></p>

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

Escala B

5	<p><i>La gestión de la puesta en marcha del plan de prevención de riesgos laborales se efectúa determinando correctamente, de forma clara y precisa, los recursos económicos, materiales y humanos necesarios, estableciendo fases y prioridades para el desarrollo de la actividad preventiva en función de los riesgos identificados y del número de trabajadores expuestos, estableciendo indicadores para su seguimiento y control –cualitativos, cuantitativos y de observación directa- y coordinando de forma óptima las actividades de prevención informando de ello a los empleados de la forma más adecuada.</i></p>
4	<p><i>La gestión de la puesta en marcha del plan de prevención de riesgos laborales se efectúa determinando correctamente, los recursos económicos, materiales y humanos necesarios, estableciendo fases y prioridades para el desarrollo de la actividad preventiva en función de los riesgos identificados y del número de trabajadores expuestos, estableciendo indicadores para su control y seguimiento –cualitativos, cuantitativos y de observación directa- y coordinando de forma adecuada las actividades de prevención informando de ello a los empleados.</i></p>
3	<p><i>La gestión de la puesta en marcha del plan de prevención de riesgos laborales se efectúa determinando de manera deficiente los recursos económicos, materiales y humanos necesarios, estableciendo algunas fases y prioridades para el desarrollo de la actividad preventiva en función de los riesgos identificados y del número de trabajadores expuestos, estableciendo algunos indicadores para su seguimiento y control –cualitativos, cuantitativos y de observación directa- y coordinando las actividades de prevención informando de forma imprecisa a los empleados.</i></p>
2	<p><i>La gestión de la puesta en marcha del plan de prevención de riesgos laborales se efectúa determinando de forma muy deficiente los recursos económicos, materiales y humanos necesarios, estableciendo de manera muy deficiente algunas fases y prioridades para el desarrollo de la actividad preventiva en función de los riesgos identificados y del número de trabajadores expuestos, no estableciendo de forma correcta los indicadores para su seguimiento y control –cualitativos, cuantitativos y de observación directa- y coordinando de forma imprecisa las actividades de prevención informando de ello a los empleados de manera inadecuada.</i></p>
1	<p><i>La gestión de la puesta en marcha del plan de prevención de riesgos laborales se efectúa sin determinar los recursos económicos, materiales y humanos necesarios, ni tener en cuenta fases ni prioridades para el desarrollo de la actividad preventiva, y sin establecer indicadores que permitan su seguimiento y control –cualitativo, cuantitativo y de observación directa- y coordinando de forma inadecuada las actividades de prevención e informando a los empleados de manera inadecuada.</i></p>

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

Escala C

5	<i>La elaboración de los planes de emergencia y evacuación se efectúa correctamente, estableciendo de forma clara y concreta los protocolos de actuación a seguir en caso de siniestro, designando correctamente al personal responsable de su puesta en marcha e informando a los empleados, con exactitud y precisión, de las instrucciones a observar en una situación de emergencia, utilizando los métodos y medios más adecuados.</i>
4	<i>La elaboración de los planes de emergencia y evacuación se efectúa correctamente, estableciendo los protocolos de actuación a seguir en caso de siniestro, designando correctamente al personal responsable de su puesta en marcha e informando a los empleados de las instrucciones a observar en una situación de emergencia de forma clara y precisa, utilizando métodos y medios de comunicación adecuados.</i>
3	<i>La elaboración de los planes de emergencia y evacuación se efectúa de forma deficiente, estableciendo algunos de los protocolos de actuación a seguir en caso de siniestro, designando al personal responsable de su puesta en marcha e informando a los empleados de las instrucciones a observar en una situación de emergencia, utilizando métodos y medios de comunicación más adecuados.</i>
2	<i>La elaboración de los planes de emergencia y evacuación se efectúa de forma muy deficiente, estableciendo algún protocolo de actuación a seguir en caso de siniestro, designado de forma incorrecta al personal responsable de su puesta en marcha e informando a los empleados de las instrucciones a observar en una situación de emergencia.</i>
1	<i>La elaboración de los planes de emergencia y evacuación se efectúa de forma incorrecta, estableciendo, así mismo, de forma incorrecta los protocolos de actuación a seguir en caso de siniestro, sin tener en cuenta al personal responsable de su puesta en marcha e informando a los empleados vagamente y de forma inadecuada de las instrucciones a observar en una situación de emergencia.</i>

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

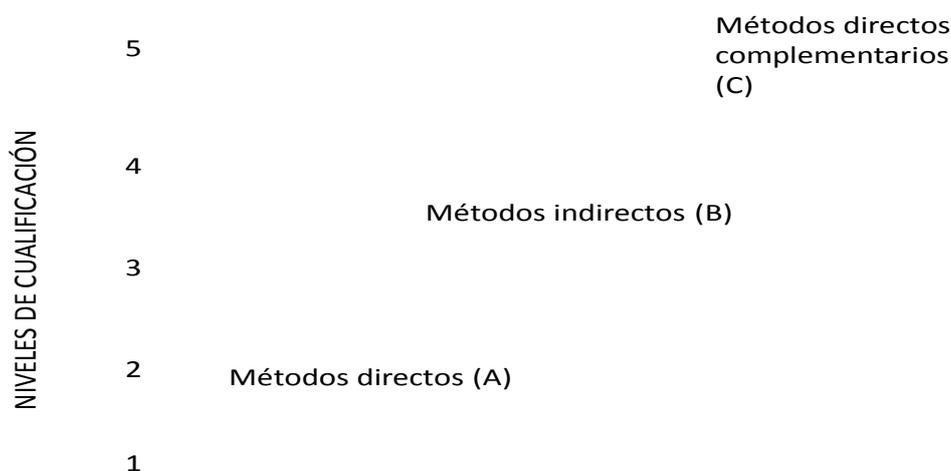
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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 la gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios, 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 2. En este nivel tiene importancia el manejo de manuales y procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales, 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 ambientales 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 relacionadas con la ausencia de marcado CE de los equipos de protección individual (EPI), o señalización deficiente o en mal estado, o desacuerdo con los representantes de los trabajadores en la determinación de los riesgos laborales a lo largo de las actividades, que tendrá que resolver de forma que plantee la solución más adecuada.
- i) Para la ejecución de la situación profesional de evaluación se recomienda proporcionar al candidato de una descripción de las características de los puestos de trabajo, trabajadores que deban de desempeñarlos, equipos utilizados y condiciones de trabajo, de una plantilla para la elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y de los planes de Emergencia y Evacuación, así como la normativa legal de aplicación general y la específica de la actividad.
- j) Para el desarrollo de la SPE se recomienda utilizar interlocutores reales o ficticios que actúen como trabajadores, representantes de los trabajadores u otros.