



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1993_3: Gestionar el mantenimiento de embarcaciones deportivas y de recreo”

Transversal en las siguientes cualificaciones:

- TMV603_3 Organización y supervisión del mantenimiento de elementos estructurales y de recubrimiento de superficies de embarcaciones deportivas y de recreo.
- TMV604_3 Organización y supervisión del mantenimiento del aparejo de embarcaciones deportivas y de recreo.
- TMV605_3 Organización y supervisión del mantenimiento de los sistemas y equipos de embarcaciones deportivas y de recreo



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 UC1993_3: Gestionar el mantenimiento de embarcaciones deportivas y de recreo.

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 del mantenimiento de embarcaciones deportivas y de recreo, y que se indican a continuación:

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

1. Gestionar o efectuar la recepción de embarcaciones deportivas y de recreo para la realización de trabajos de mantenimiento, según el



protocolo establecido en la empresa y respetando las normas de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

- 1.1 Atender al cliente realizando la recepción de la embarcación.
 - 1.2 Recopilar la información técnica necesaria para la realización del diagnóstico y estudio de viabilidad del mantenimiento requerido.
 - 1.3 Determinar las averías o daños, en los elementos, conjuntos o subconjuntos que requieran ser sustituidos o reparados, para realizar la tasación y/o presupuesto.
 - 1.4 Informar al cliente sobre el diagnóstico y viabilidad de sus demandas, costes de las mismas y nuevas averías detectadas en su caso.
 - 1.5 Realizar el presupuesto detallando las operaciones y elementos a sustituir, desglosando los costes unitarios, parciales y totales, así como cargas y gravámenes vigentes.
 - 1.6 Comunicar la finalización del servicio al cliente tras efectuar un control de calidad.
 - 1.7 Actualizar el registro de históricos reflejando en el mismo las operaciones realizadas.
- Desarrollar las actividades respetando los códigos de conducta establecidos por la empresa, atendiendo a criterios de calidad y en idioma inglés cuando proceda.
 - Desarrollar las actividades cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

2. Programar las operaciones de mantenimiento de embarcaciones deportivas y de recreo, según el protocolo establecido en la empresa y respetando las normas de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

- 2.1 Programar la distribución del trabajo considerando los condicionantes técnicos, los recursos humanos, las condiciones ambientales, costes, normas y autorizaciones exigibles.
 - 2.2 Programar las diferentes operaciones estableciendo prioridades y disponiendo de alternativas ante cualquier desviación.
 - 2.3 Planificar los trabajos en coordinación con otras empresas implicadas, de manera que se cumplan los plazos establecidos.
 - 2.4 Recopilar, tras su selección, la documentación técnica necesaria.
 - 2.5 Organizar el trabajo optimizando personal, medios y vehículos.
 - 2.6 Organizar el plan de mantenimiento de instalaciones y equipos según indicaciones del fabricante.
 - 2.7 Organizar el plan de formación de la empresa, considerando las necesidades de la misma y en función de la disponibilidad de la plantilla.
- Desarrollar las actividades respetando los códigos de conducta establecidos por la empresa, atendiendo a criterios de calidad y en idioma inglés cuando proceda.
 - Desarrollar las actividades cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

3. Determinar los tiempos de las operaciones de mantenimiento en embarcaciones deportivas y de recreo mediante estudio del proceso con la eficacia y calidad requeridas, según el protocolo establecido en la



empresa y respetando las normas de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

- 3.1 Seleccionar el proceso parcial o completo que hay que medir, registrando de manera precisa los tiempos productivos e improductivos.
 - 3.2 Eliminar los tiempos improductivos del proceso, sin incumplir las normas de seguridad o de bienestar del operario.
 - 3.3 Establecer el valor de la unidad de trabajo una vez eliminados los tiempos improductivos, obteniendo índices fidedignos del rendimiento de la mano de obra.
 - 3.4 Asegurar que los medios técnicos se utilizan correctamente en cada intervención, respetando todos los aspectos establecidos en el proceso.
 - 3.5 Implantar los nuevos métodos de trabajo tras la formación pertinente del operario.
- Desarrollar las actividades respetando los códigos de conducta establecidos por la empresa, atendiendo a criterios de calidad y en idioma inglés cuando proceda.
 - Desarrollar las actividades cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

4. Gestionar los repuestos y materiales para cubrir las necesidades de aprovisionamiento en el mantenimiento de embarcaciones deportivas y de recreo, según el procedimiento establecido en la empresa y respetando las normas de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

- 4.1 Determinar las necesidades de existencia de piezas, materiales o productos según la estadística productiva de la empresa.
 - 4.2 Realizar los pedidos oportunos teniendo en cuenta las demoras de los distribuidores, y las necesidades internas para la ejecución de los mantenimientos.
 - 4.3 Analizar las diferentes variables que influyen en la compra, (calidad, precios, descuentos, plazos de entrega, entre otros).
 - 4.4 Elegir el proveedor cuya oferta sea la más favorable.
 - 4.5 Revisar el stock del área de recambios periódicamente detectando la falta de existencias, deterioro del material y actualizando el inventario cuando corresponda.
 - 4.6 Establecer la ubicación física idónea de los distintos elementos según sus características, optimizando el espacio de almacenamiento y respetando la normativa de aplicación y rotación de productos.
 - 4.7 Comprobar la recepción de pedidos cotejando la cantidad y calidad de los mismos, gestionando las incidencias en su caso.
 - 4.8 Controlar exhaustivamente y debidamente documentadas las existencias, entradas y salidas del almacén en el soporte establecido.
- Desarrollar las actividades respetando los códigos de conducta establecidos por la empresa, atendiendo a criterios de calidad y en idioma inglés cuando proceda.
 - Desarrollar las actividades cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”



La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC1993_3: Gestionar el mantenimiento de embarcaciones deportivas y de recreo. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Gestión y recepción de embarcaciones deportivas y de recreo para la realización de trabajos de mantenimiento.

- Atención al cliente. Información de procesos y estados. Comunicación de finalización de servicio.
- Selección de documentación técnica. Interpretación de datos técnicos.
- Determinación de las averías o daños. Sustitución de elementos, conjuntos o subconjuntos a reparar.
- Elaboración de presupuestos. Descripción de operaciones a realizar. Identificación de elementos a sustituir según los procesos requeridos. Costes unitarios, parciales y totales. Cargas. Gravámenes vigentes.
- Técnicas de comunicación. Comunicación de presupuestos. Comunicación de estados de reparación y finalización de la misma.
- Actualización del registro de históricos. Desglose y detalles de las operaciones realizadas.

2. Programación de las operaciones de mantenimiento de embarcaciones deportivas y de recreo.

- Programación de distribución del trabajo. Condicionantes técnicos. Recursos humanos. Condiciones ambientales. Costes. Normas y autorizaciones exigibles.
- Programación de diferentes operaciones. Criterios de prioridad. Optimización del rendimiento de recursos técnicos y humanos.
- Planificación de los trabajos. Coordinación dentro y entre empresas.
- Selección y recopilación de documentación técnica. Interpretación de datos técnicos.
- Organización del trabajo. Optimización del rendimiento de recursos técnicos y humanos.
- Plan de mantenimiento de instalaciones y equipos. Organización. Temporización.
- Plan de formación de la empresa. Organización. Identificación de necesidades.

3. Determinación de los tiempos en las operaciones de mantenimiento de embarcaciones deportivas y de recreo mediante estudio del proceso.

- Procesos. Medición. Selección de partes. Condiciones existentes. Registro de tiempos productivos e improductivos.
- Eliminación de los tiempos improductivos. Examen y verificación de procesos.
- Establecimiento del valor de la unidad de trabajo. Temporización. Rendimiento de la mano de obra.
- Medios técnicos. Utilización. Tipo de intervención. Seguimiento del proceso establecido.
- Implantación de nuevos métodos de trabajo.
- Plan de formación de la empresa. Organización. Identificación de necesidades.



4. Gestión de los repuestos y materiales para cubrir las necesidades de aprovisionamiento en el mantenimiento de embarcaciones deportivas y de recreo.

- Piezas, materiales o productos. Determinación de necesidades y existencias. Exigencias de aprovisionamiento. Fijación de “stocks” según necesidades.
- Realización de pedidos. Temporización. Plan de “stock”.
- Variables que influyen en la compra de piezas, materiales o productos (calidad, precios, descuentos, plazos de entrega, entre otros). Análisis. Proveedores. Ofertas.
- Área de recambios. Revisión periódica. Control de “stocks”. Inventario. Identificación de deterioro de material. Ubicación y logística de productos.
- Comprobación de los productos recibidos. Análisis de cantidad y calidad.
- Existencias del almacén. Control de entradas y salidas. Información de soporte. Anotación de base de datos.

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

- Selección de documentación técnica. Interpretación de datos técnicos.
- Plan de formación de la empresa. Organización. Identificación de necesidades.

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 el taller:

- 1.1 Integrarse en el trabajo del taller demostrando compromiso e interés por el mismo.
- 1.2 Adaptarse a la organización del taller, a sus cambios tecnológicos y organizativos, así como a situaciones o contextos nuevos.
- 1.3 Gestionar el tiempo de trabajo con eficacia, cumpliendo plazos establecidos y atendiendo a prioridades.
- 1.4 Utilizar los recursos disponibles del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz.
- 1.5 Mantener el área de trabajo en orden y limpieza, así como los equipos, máquinas y utensilios del taller y colaborar con el grupo en esta finalidad.
- 1.6 Manipular y tratar con cuidado el material y los equipos del taller.

2. En relación con su comportamiento personal:

- 2.1 Responsabilizarse del trabajo que desarrolla, cumpliendo objetivos y estándares de calidad.
- 2.2 Respetar y cumplir los procedimientos y normas internas del taller, así como la normativa específica de la actividad y la de prevención de riesgos laborales y medioambientales.
- 2.3 Ejecutar las actividades de acuerdo a las instrucciones de trabajo recibidas.
- 2.4 Organizar su propio trabajo y tareas colectivas actuando de forma eficiente bajo cualquier presión exterior o estrés.



- 2.5 Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria para aplicarlos en el trabajo.
- 2.6 Valorar la constancia y el esfuerzo propio y ajeno en la realización del trabajo.
- 2.7 Preocuparse por las normas de higiene personal y especialmente las del propio trabajo.
- 2.8 Utilizar prendas y medios de protección personales y colectivos.

3. En relación con los clientes:

- 3.1 Tratar al cliente con cortesía y discreción, orientándole respecto a la viabilidad de sus demandas y respondiendo a sus planteamientos.

4. En relación con otros profesionales:

- 4.1 Trabajar en equipo, coordinándose y colaborando con otros profesionales.
- 4.2 Comunicarse eficazmente con compañeros, subordinados y superiores tratándoles con respeto y actitud de diálogo, no de discusión.
- 4.3 Utilizar el lenguaje técnico y argot de la profesión.
- 4.4 Respetar la salud colectiva.

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 UC1993_3: Gestionar el mantenimiento de embarcaciones deportivas y de recreo 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 las tareas de mantenimiento e hibernación de una embarcación deportiva o de recreo según la logística



asociada a la empresa o taller y cuyo proceso implique la recepción de la embarcación, elaboración del presupuesto de las tareas a realizar, la coordinación de recursos humanos, equipos y materiales, así como la programación, organización y supervisión de los trabajos, todo ello cumpliendo la normativa vigente específica y la de prevención de riesgos laborales y medio ambientales aplicables. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Gestionar a recepción de la embarcación, recibiendo al cliente y manteniéndole informado durante el proceso de mantenimiento.
2. Organizar el izado de la embarcación.
3. Gestionar la coordinación con el club náutico para el emplazamiento de la embarcación.
4. Organizar a los diferentes grupos de especialistas (motores, aparejos, pintura, fibra y/o madera), supervisando los trabajos que realizan.
5. Realizar el presupuesto y facturación, así como la gestión de compras del material y equipo necesario.

Condiciones adicionales:

- Se le asignará un periodo de tiempo en función de la tarea a realizar.
- Se dispondrá de la información, herramientas, equipos, productos y medidas de seguridad requeridos para el desarrollo de la situación profesional de evaluación.
- Parte de la prueba será a nivel teórico, de manera que se pueda complementar con otros aspectos prácticos de la situación profesional de evaluación y con la finalidad de valorar los conocimientos técnicos y de gestión del candidato o candidata.

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>Gestión de la recepción de la embarcación, recibiendo al cliente y manteniéndole informado durante el proceso de mantenimiento.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Recepción de la embarcación.- Atención al cliente.- Recopilación de la documentación técnica necesaria.- Determinación de las operaciones a realizar.- Actualización del registro reflejando las operaciones realizadas durante todo el proceso. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Organización del izado de la embarcación.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Programación de la operación de izado de la embarcación.- Coordinación con las empresas implicadas en la maniobra.- Supervisión de la operación de izado. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Gestionar la coordinación con el club náutico para el emplazamiento de la embarcación.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Coordinación con el club náutico y demás empresas implicadas para la realización de los trabajos.- Elección del emplazamiento en función del tiempo de inactividad de la embarcación.- Planificación de los trabajos de mantenimiento e hibernación de manera que se cumplan los plazos establecidos. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Organización de los diferentes grupos de especialistas (motores, aparejos, pintura, fibra y/o madera) supervisando los trabajos que realizan.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Programación de los trabajos a realizar por los diferentes grupos de especialistas.- Organización de los trabajos por los diferentes grupos de especialistas.- Supervisión de los trabajos por los diferentes grupos de especialistas.- Cumplimiento del plan y los plazos establecidos por la empresa. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala A.</i></p>
<i>Realización del presupuesto y facturación, así como la gestión de compras del material y equipo necesario.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Realización de pedidos en función de las necesidades y de los criterios de stock de la empresa a lo largo de todo el proceso.- Realización de la gestión en el almacenamiento de recambios.- Registro de las compras y la recepción de los



	<p>materiales, equipos y repuestos, en el soporte establecido y según los criterios de la empresa.</p> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por un profesional.</i></p>	<p><i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación no superior al 25 % del tiempo establecido.</i></p>
<p><i>Cumplimiento de los requerimientos de prevención de riesgos laborales.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Utilización de la documentación técnica del fabricante (manual de taller).- Correcto manejo de herramientas y equipos, siguiendo las instrucciones de uso.- Uso de los equipos de protección individual (EPIS).- Respeto de las señalizaciones de seguridad.- Limpieza y orden de los materiales, útiles y herramientas durante todo el proceso.- Tratamiento correcto de los residuos.- Aplicación de los criterios de calidad requeridos. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio en todas las actividades.</i></p>

Escala A

4	<p><i>Programa la distribución de tareas de manera precisa para el proceso completo, en función de la naturaleza de los trabajos a realizar, asignando todas las tareas a los especialistas correspondientes. Organiza las actividades asignando una cantidad de recursos humanos y materiales exacta para realizar la totalidad del trabajo en función del tiempo establecido, eliminando los tiempos improductivos tras examinar minuciosamente los procesos. Establece con precisión el valor de la unidad de trabajo, obteniendo índices fidedignos del rendimiento de los operadores optimizando horas de trabajo, equipos y materiales. Supervisa en detalle todas las operaciones de los diferentes grupos de especialistas. Utiliza y optimiza los medios técnicos a su alcance, cumpliendo con la normativa vigente de prevención de riesgos laborales y según los criterios de la empresa.</i></p>
3	<p><i>Programa la distribución de tareas para el proceso completo, en función de la naturaleza de los trabajos a realizar, asignando todas las tareas a los especialistas correspondientes. Organiza las actividades asignando una cantidad de recursos humanos y materiales valida (dentro del margen exigido por la empresa) para realizar la totalidad del trabajo en función del tiempo establecido, eliminando los tiempos improductivos tras examinar los procesos. Establece el valor de la unidad de trabajo, obteniendo índices aceptables del rendimiento de los operadores, optimizando horas de trabajo, equipos y materiales. Supervisa las principales operaciones de los diferentes grupos de especialistas. Utiliza y optimiza los medios técnicos a su alcance, cumpliendo con la normativa vigente de prevención de riesgos laborales y según los criterios de la empresa.</i></p>

2	<p><i>Programa la distribución de tareas de manera insuficiente para el proceso completo, en función de la naturaleza de los trabajos a realizar, sin asignar la totalidad de las tareas a los especialistas correspondientes. Organiza las actividades asignando una cantidad de recursos humanos y materiales excesiva o insuficiente (dentro del margen exigido por la empresa) para realizar la totalidad del trabajo en función del tiempo establecido, sin lograr eliminar en su totalidad los tiempos improductivos tras examinar los procesos. Establece el valor de la unidad de trabajo de manera imprecisa, obteniendo índices que no se corresponden con la realidad en el rendimiento de los operadores, sin poder optimizar las horas de trabajo, equipos y materiales. Supervisa las operaciones de los diferentes grupos de especialistas, descuidando alguna de importancia. Utiliza los medios técnicos a su alcance, cumpliendo con la normativa vigente de prevención de riesgos laborales y según los criterios de la empresa.</i></p>
1	<p><i>Programa la distribución de tareas de manera incorrecta e insuficiente en la distribución de tareas para el proceso completo, en función de la naturaleza de los trabajos a realizar, sin asignar correctamente las tareas a los especialistas correspondientes. Organiza las actividades asignando una cantidad de recursos humanos y materiales excesivos o insuficientes (dentro del margen exigido por la empresa) para realizar la totalidad del trabajo en función del tiempo establecido, sin lograr eliminar los tiempos improductivos y sin examinar los procesos. No establece el valor de la unidad de trabajo, sin la obtención de índices que permitan calcular el rendimiento de los operarios, y sin poder optimizar las horas de trabajo, equipos y materiales. Supervisa las operaciones de los diferentes grupos de especialistas, descuidando muchas de ellas. Utiliza los medios técnicos a su alcance con ineficiencia, sin cumplir con la normativa vigente de prevención de riesgos laborales y sin respetar los criterios de la empresa.</i></p>

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

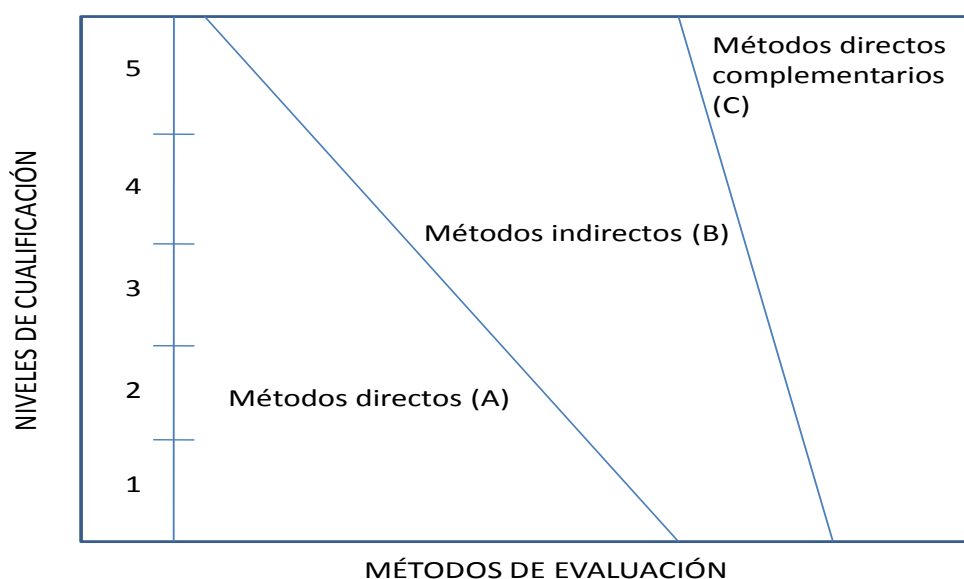
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- 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 la gestión de mantenimiento de embarcaciones se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista estructurada profesional sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.



- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3. En este nivel tiene importancia la capacidad organizativa y de programación de actividades, así como la revisión de procedimientos, 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. Ésta, 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) Se deberá comprobar que se desarrollan las actividades cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales.
- i) Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias. Para ello se recomienda proponer situaciones similares a la siguiente, entre otras:
- Se asignará un tiempo total para que el candidato demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.



- El candidato deberá seleccionar y gestionar los equipos necesarios para organizar y supervisar las operaciones del total existente en un taller náutico completamente equipado. En algunos casos, el equipo no irá acompañado de documentación técnica específica.