GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP0275_3: Apoyar a la persona usuaria en la sala de entrenamiento polivalente (sep)”

1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

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 los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP0275_3: Apoyar a la persona usuaria en la sala de entrenamiento polivalente (sep).

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 (Estándar de Competencias Profesionales (ECP) y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en apoyar a la persona usuaria en la sala de entrenamiento polivalente (sep), y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y a dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

1. ***Recibir a las personas usuarias con amabilidad en la SEP, siguiendo el protocolo establecido en el centro sobre ello, para contribuir a una experiencia satisfactoria por su parte.***

   1.1 Las acciones de bienvenida a las personas usuarias se llevan a cabo con amabilidad, atendiendo a los protocolos del centro, asegurando su toma de contacto inicial.
   1.2 Las acciones de presentación personal ante las personas usuarias se materializan, preguntando su nombre y aportando el propio.
   1.3 La bienvenida a la persona usuaria se completa, solventando las posibles dudas generadas.

2. ***Informar a las personas usuarias acerca de los derechos y deberes en la SEP, dando a conocer los servicios que ofrecen los diferentes profesionales y el ámbito de su responsabilidad, para promover amplias posibilidades de desarrollo en ella, sus normas y funcionamiento.***

   2.1 La existencia de información relativa a los derechos y deberes de la persona usuaria se ofrece dando a conocer su disponibilidad mediante códigos QR, web, u otros sistemas establecidos por el centro, así como verbalmente de forma individualizada, asegurando su comprensión por parte de las personas usuarias.
   2.2 La información relativa a las competencias y responsabilidades de los diferentes perfiles profesionales de la SEP, se proporciona, especificando los servicios que ofrecen cada uno en el ámbito de su responsabilidad, garantizando que la información se ha recibido adecuadamente.
   2.3 Las sugerencias o reclamaciones procedentes de las personas usuarias se transmiten al departamento responsable de ello, rellenando los formularios para tal acción.
   2.4 El incumplimiento de los deberes por parte de la persona usuaria, se reportan al personal de referencia, realizando una amonestación o expulsión de la SEP, si fuera necesario, atendiendo a las pautas sobre ello, establecidas en el centro.

3. ***Presentar la SEP a la persona usuaria, explicando las características y distribución de la misma, para contribuir al desarrollo seguro y efectivo de la práctica físico deportiva.***

   3.1 La distribución de la SEP se presenta a la persona usuaria, mostrando cada uno de los espacios y ubicaciones del equipamiento.
   3.2 Las características de la SEP y sus posibilidades se explican a la persona usuaria, fomentando el interés por ella y favoreciendo su adaptación o familiarización a la misma.
   3.3 El funcionamiento del equipamiento se explica, utilizando un lenguaje comprensible, incidiendo en un uso seguro y efectivo del mismo.
   3.4 La dinámica organizativa de la SEP se ofrece a la persona usuaria, adaptando el lenguaje a su perfil y experiencia físico deportiva,

constatando su comprensión, favoreciendo la motivación y su adherencia a la misma.

4. Supervisar la ejecución de las actividades de acondicionamiento físico de las personas usuarias de la SEP, derivadas de la programación diseñada por el centro, dando el soporte necesario en cada momento para contribuir a un trabajo con garantías de efectividad y seguridad.

4.1 La ejecución de los ejercicios se supervisa a través de un acompañamiento visual, proporcionando las correcciones oportunas cuando sea necesario.
4.2 El asesoramiento técnico a las personas usuarias en la ejecución de los ejercicios se acomete, si se considera oportuno, garantizando una segura y eficiente ejecución técnica por su parte.
4.3 Los ejercicios contraindicados, cuando aparecen en las ejecuciones de las personas usuarias, se disuaden proponiendo prácticas correctas alternativas de los ejercicios.

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 los elementos de la competencia del ECP**0275_3: Apoyar a la persona usuaria en la sala de entrenamiento polivalente (sep)**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Técnicas de recepción y bienvenida en la SEP

- Técnicas de recepción al usuario. Protocolos de bienvenida. Reglas de cortesía para recibir usuarios. Estrategias para generar actitudes positivas en el usuario en la SEP. Protocolos de interacción con las personas usuarias, atendiendo a diferentes canales de comunicación. Protocolos en el contexto deportivo, enfocado al trato de usuarios en la SEP. Técnicas de perfilado de cliente y personalidad.

2. Técnicas de recogida de información sobre la persona usuaria

- Recolección de datos: técnicas e instrumentos. Plantillas para la recolección de datos. Datos cualitativos y cuantitativos. Métodos: observación, cuestionarios o encuestas abiertas y cerradas, test, hojas de datos y entrevistas personales. Test estandarizados de condición física. Medios y tipos de registro. Protección de datos.

3. Aporte de información referida a la SEP

- Soportes informáticos, tablones de anuncios, códigos QR, páginas web. Derechos de los usuarios. Deberes de los usuarios. Responsabilidades y competencias de los profesionales de la SEP. Gestión de sugerencias y reclamaciones Procedimientos y protocolos.

4. Apoyo y supervisión técnica de las ejecuciones de las personas usuarias en la SEP

- Descripción de ejercicios. Niveles de ejecución y variantes. Protocolos y técnicas de supervisión y asistencia al usuario para la realización de determinados ejercicios. Progresiones de ejercicios y adaptaciones. Manejo del feedback. Apoyo, refuerzo y asesoramiento sobre la ejecución de las personas usuarias.

5. Ejercicios contraindicados o desaconsejados

- Efectos nocivos de los ejercicios. Ejercicios desaconsejados por repetición sistemática. Ejercicios desaconsejados por acción articular: Hiperextensiones. Hiperflexiones. Ejercicios desaconsejados por zona anatómica: Columna cervical. Columna dorsal. Columna lumbar. Articulación de rodilla. Ejercicios desaconsejados por excesivo estrés mecánico y/o cargas excesivas.

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:

- Demostrar un buen hacer profesional.
- Mantener el área de trabajo con el grado apropiado de orden y limpieza.
- Compartir información con el equipo de trabajo.
- Favorecer el desarrollo profesional y personal en el equipo de trabajo.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Tratar a la clientela con cortesía, respeto y discreción.
- Adaptarse a la organización, a sus cambios estructurales y tecnológicos, así como a situaciones o contextos nuevos.

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 del Estándar de Competencias Profesionales implicado.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional

respecto a la práctica totalidad de elementos de la competencia del Estándar de Competencias Profesionales.

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 del "ECP0275_3: Apoyar a la persona usuaria en la sala de entrenamiento polivalente (sep)", 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 apoyar a la persona usuaria en la Sala de Entrenamiento Polivalente (SEP), cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Recibir e informar a las personas usuarias.

2. Presentar la SEP a la persona usuaria y supervisar la ejecución de las actividades de acondicionamiento físico de las personas usuarias.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.

- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.

- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

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 de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	***Indicadores de desempeño competente***
Exactitud en el recibimiento e información a las personas usuarias.	- Realización de las acciones de bienvenida a las personas usuarias. - Realización de la información relativa a las competencias y responsabilidades de los diferentes perfiles profesionales de la SEP. - Transmisión de las sugerencias o reclamaciones. - Comunicación del incumplimiento de los deberes por parte de la persona usuaria. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A*
Exhaustividad en la presentación de la SEP a la persona usuaria y supervisión de la ejecución de las actividades de acondicionamiento físico de las personas usuarias.	- Presentación a la persona usuaria de la distribución de la SEP. - Explicación de las características de la SEP a la persona usuaria. - Explicación del funcionamiento del equipamiento. - Supervisión de la ejecución de los ejercicios. - Realización del asesoramiento técnico a las personas usuarias. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B*
Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.	
El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental	

Escala A

4	*Para recibir e informar a las personas usuarias, realiza las acciones de bienvenida a las personas usuarias. Realiza la información relativa a las competencias y responsabilidades de los diferentes*

	perfiles profesionales de la SEP. Transmite las sugerencias o reclamaciones. Comunica el incumplimiento de los deberes por parte de la persona usuaria.
3	***Para recibir e informar a las personas usuarias, realiza las acciones de bienvenida a las personas usuarias. Realiza la información relativa a las competencias y responsabilidades de los diferentes perfiles profesionales de la SEP. Transmite las sugerencias o reclamaciones. Comunica el incumplimiento de los deberes por parte de la persona usuaria, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.***
2	*Para recibir e informar a las personas usuarias, realiza las acciones de bienvenida a las personas usuarias. Realiza la información relativa a las competencias y responsabilidades de los diferentes perfiles profesionales de la SEP. Transmite las sugerencias o reclamaciones. Comunica el incumplimiento de los deberes por parte de la persona usuaria, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No recibe ni informar a las personas usuarias.*

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

Escala B

4	*Para presentar la SEP a la persona usuaria y supervisar la ejecución de las actividades de acondicionamiento físico de las personas usuarias, presenta a la persona usuaria la distribución de la SEP. Explica las características de la SEP a la persona usuaria. Explica el funcionamiento del equipamiento. Supervisa la ejecución de los ejercicios. Realiza el asesoramiento técnico a las personas usuarias.*
3	***Para presentar la SEP a la persona usuaria y supervisar la ejecución de las actividades de acondicionamiento físico de las personas usuarias, presenta a la persona usuaria la distribución de la SEP. Explica las características de la SEP a la persona usuaria. Explica el funcionamiento del equipamiento. Supervisa la ejecución de los ejercicios. Realiza el asesoramiento técnico a las personas usuarias, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.***
2	*Para presentar la SEP a la persona usuaria y supervisar la ejecución de las actividades de acondicionamiento físico de las personas usuarias, presenta a la persona usuaria la distribución de la SEP. Explica las características de la SEP a la persona usuaria. Explica el funcionamiento del equipamiento. Supervisa la ejecución de los ejercicios. Realiza el asesoramiento técnico a las personas usuarias, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No presenta la SEP a la persona usuaria ni supervisar la ejecución de las actividades de acondicionamiento físico de las personas usuarias.*

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

2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES 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 del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

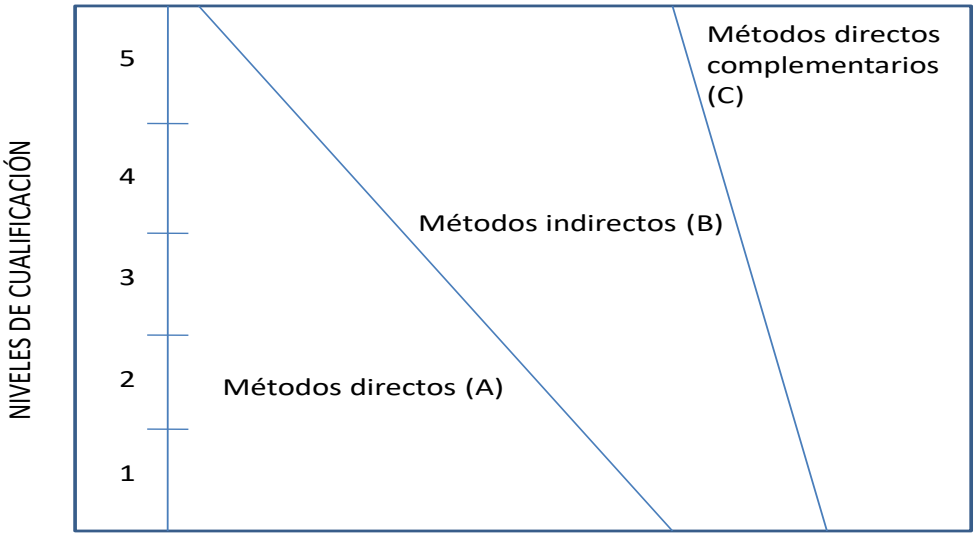
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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 del ECP. 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 una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

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

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el proceso de Apoyar a la persona usuaria en la Sala de Entrenamiento Polivalente (SEP), 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 el ECP, 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 los elementos de la competencia 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 o una 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) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel "X" y sus competencias tienen componentes psicomotores, cognitivos y actitudinales. Por sus características, y dado que, en este caso, tiene mayor relevancia el componente de destrezas psicomotrices, 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 prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de 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.