



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP0408_3: Gestionar la prevención de riesgos laborales”



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA 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 ECP0408_3: Gestionar la prevención de riesgos laborales.

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 Gestionar la prevención de riesgos laborales, 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 dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

1. Intervenir en la implantación y el desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos Laborales según la política diseñada por



la empresa, para la elaboración de los procedimientos de trabajo, colaborando con la persona responsable.

- 1.1 Los riesgos inherentes a las tareas de la empresa, se comunican por escrito o por cualquier otro medio verificable al departamento del desarrollo de la política de prevención de riesgos, para que se tengan en cuenta en la elaboración de los procedimientos de trabajo específicos.
- 1.2 El diseño de campañas informativas se desarrolla considerando el perfil profesional de sus destinatarios.
- 1.3 La información en prevención de riesgos laborales se suministra a los departamentos de la empresa por escrito o por otros medios verificables.
- 1.4 La evaluación de los riesgos laborales, se efectúa valorando las condiciones de trabajo existentes o previstas, las características de los trabajadores considerando su sensibilidad por cuestiones personales o estado biológico, el tipo de equipos, sustancias o mezclas, nuevas tecnologías y acondicionamiento del lugar de trabajo.
- 1.5 El material y programas de prevención de riesgos laborales, se elaboran considerando el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos, la actividad desarrollada, entre otros a fin de generar confianza en los trabajadores.

2. Promover el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, favoreciendo la implicación del personal, para intervenir en la elaboración, difusión, aplicación y actualización de las normas internas de la empresa.

- 2.1 Las normas se aplican según las características de la actividad, de las instalaciones, equipos, máquinas y productos.
- 2.2 La normativa aplicable de riesgos laborales se comunica al personal responsable, manifestando las divergencias con la situación en la empresa a fin de diseñar un proceso de intervención, si procede.
- 2.3 El cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos aplicable se verifica, comprobando la implantación de las medidas propuestas al personal responsable (instalaciones, equipos, máquinas y productos, entre otros).
- 2.4 La intervención en el desarrollo de normas y criterios de referencia internos vinculados a prevención de riesgos laborales, se efectúa en colaboración con otros departamentos de la empresa y/o con entidades externas, considerando situaciones como personal insuficiente dedicado a estos fines, entre otros.
- 2.5 Los procedimientos normalizados de trabajo (PNT) definidos, que incluyen un apartado inicial con los riesgos de exposición y EPI, vinculados a la prevención de riesgos laborales, se aplican en los procesos productivos en el desempeño de cada una de las actividades profesionales.

2.6 El cumplimiento de los procedimientos normalizados de trabajo (PNT), se verifica comprobando su ejecución en espacios y equipamiento así como en el comportamiento de los trabajadores.

3. *Intervenir en las revisiones de las condiciones de trabajo, de nuevos proyectos o de modificaciones de los lugares de trabajo, que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, valorando la magnitud de los riesgos para adoptar medidas preventivas.*

3.1 El manejo de productos químicos y los métodos de trabajo se revisan, considerando la repercusión sobre los trabajadores (penetración cutánea, entre otros), garantizando que su manipulación respeta las normas sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

3.2 El funcionamiento de los equipos y dispositivos de detección de factores de riesgo (gases, humos, incendios, entre otros) se verifica realizando mediciones, análisis o ensayos en función de la tipología.

3.3 Las averías y anomalías de los equipos y dispositivos de detección de factores de riesgo, se comunican a la persona responsable por escrito o por otro medio verificable.

3.4 Los puestos de trabajo se revisan periódicamente mediante observación para garantizar los comportamientos seguros de las personas expuestas a riesgos.

3.5 Los procedimientos de riesgos laborales se establecen en los nuevos proyectos o modificaciones de los centros de trabajo considerando la incorporación de equipos, tecnologías, cambios en la producción o actualización de sistemas de prevención.

4. *Intervenir en la recogida, investigación y en la explotación de datos referentes a accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, en función de la intervención a realizar, para su registro en los documentos normalizados.*

4.1 La recogida, la investigación y la explotación de la información relativa a accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, se efectúa, utilizando formularios u otros medios de recogida y análisis de la información.

4.2 La información de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales en la empresa, se registra en los documentos normalizados, atendiendo a los datos solicitados y garantizando su protección.

4.3 La información de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales del sector, se obtiene recurriendo a organismos competentes en materia de prevención de riesgos (estadísticas oficiales, asociaciones empresariales, cámaras de comercio, entre otros).

4.4 La evaluación ambiental de los contaminantes se registra en los formularios establecidos por la empresa, a fin garantizar la trazabilidad en cuanto a los datos recogidos.

4.5 Las acciones preventivas y el control de los riesgos por exposición a los agentes contaminantes presentes en la actividad, se registra en los

formularios establecidos por la empresa, a fin garantizar la trazabilidad en cuanto a los datos recogidos.

5. Formar/informar a los trabajadores en la prevención de riesgos laborales, mediante acciones teórico-prácticas de entrenamiento y campañas informativas, para promover comportamientos seguros.

- 5.1 El personal en prevención de riesgos laborales (Equipos de Protección Individual -EPI-, entre otros), se forma según los tipos de riesgos detectados en la empresa y el número de trabajadores expuestos, registrándose a posteriori en los formularios establecidos a fin garantizar la trazabilidad en cuanto a los datos recogidos.
- 5.2 El diseño de acciones formativas en prevención de riesgos laborales, se efectúa en función de la magnitud y tipología de los mismos, colaborando con entidades externas, si es necesario.
- 5.3 La prevención de riesgos laborales, se efectúa mediante las acciones formativas básicas y de entrenamiento de los trabajadores.
- 5.4 Las campañas informativas de promoción de la prevención de riesgos laborales se desarrollan, utilizando los medios que garanticen la recepción del mensaje: audiovisuales, tabloneros de anuncios, carteles, demostraciones prácticas.

6. Gestionar el aprovisionamiento y la conservación de los Equipos de Protección Individual (EPI), según los riesgos de la actividad en la empresa, para el almacenamiento y disponibilidad de los mismos.

- 6.1 La información de los modelos y características de los Equipos de Protección Individual (EPI) existente en el mercado se transmite a la persona responsable, recogiendo aquellos factores de riesgo asociados a la actividad de la empresa.
- 6.2 El almacenamiento de los Equipos de Protección Individual (EPI), se efectúa en el lugar señalado que garantice su integridad y asegure la disponibilidad de los mismos.
- 6.3 Los equipos de protección individual (EPI) se controlan verificando su estado y cumplimentando los documentos de registro de las existencias, la reposición y la disponibilidad de los mismos.

7. Realizar operaciones de coordinación de actividades preventivas (CAE) en el centro de trabajo, cuando se desarrollan por trabajadores de varias empresas, para ofrecer información sobre protección, prevención de riesgos laborales.

- 7.1 Los medios de coordinación sobre la información a los trabajadores en la protección y prevención de riesgos laborales, se establecen, según las características de la empresa.
- 7.2 La información e instrucciones asociadas a los riesgos laborales, medidas de prevención y protección, medidas de emergencia se

transmiten garantizando su recepción, a los trabajadores que desarrollan actividades en el centro de trabajo, para su traslado a terceros.

7.3 El cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los contratistas y subcontratistas se valida, según las listas de verificación, recogiendo aquella información que se considera de utilidad vinculada a la actividad.

7.4 La información para la manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo facilitada por los fabricantes, importadores y suministradores se transmite a los trabajadores de la empresa que operan con ellos, por escrito o por otros medios verificables.

8. Intervenir en las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales, suministrando la documentación y medios técnicos de la empresa al equipo auditor, para garantizar la adecuación de los medios a las actividades que vayan a desarrollar.

8.1 La documentación requerida por el equipo auditor se prepara para su entrega, reflejando la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.

8.2 Los registros, información o medios técnicos, se ponen a disposición del equipo auditor, según dictaminen de la persona responsable de la empresa (elementos a intervenir, espacio, departamento, productos, entre otros).

8.3 El acceso a las instalaciones de los miembros del equipo auditor y de los trabajadores, entre otros, se facilita poniendo a su disposición la prospección tanto de espacios como de equipos que garantice su examen.

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 **ECP0408_3: Gestionar la prevención de riesgos laborales**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Escenario de la prevención de riesgos laborales

- El trabajo y la salud.
- Los riesgos profesionales y su prevención.
- Factores de riesgo y técnicas preventivas.
- Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Otros riesgos para la salud de los trabajadores.
- Las condiciones de trabajo: condiciones de seguridad; el medio ambiente de trabajo; la organización y carga de trabajo.

2. Estructura organizativa de la prevención de riesgos laborales

- Áreas funcionales de la empresa relacionadas con la prevención (entidades). Organigramas.
- Los organismos públicos y entidades relacionadas con la prevención de riesgos (servicios de prevención ajenos -recursos externos-).
- La organización de la prevención dentro de la empresa (modalidades y papel de los recursos propios).
- Estudio y descripción de los puestos de trabajo implicados en la prevención.
- Derechos y obligaciones en materia de prevención.

3. Organización de los procesos productivos y su relación con la prevención de riesgos

- Tipos de procesos y su esquematización.
- Análisis de diagramas de procesos, simbología.
- Interpretación de técnicas de prevención de riesgos y su protección, aplicables a diferentes procesos: fases, operaciones básicas y auxiliares de los procesos tipo.
- Documentación de los procesos relacionados con la prevención: manuales y fichas de seguridad. Métodos e instrucciones de trabajo, protocolos de producción, procedimientos normalizados de operación.
- Disposición de instalaciones y equipos de prevención y protección.

4. Principios de gestión de la prevención de riesgos

- Planificación, programación, organización y medidas de actuación para la prevención.
- Control de la prevención. Auditorias. Metodología para la recogida de datos referentes a la investigación y evaluación de riesgos, accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.
- La mejora de métodos.
- Costes de accidentes de trabajo: para el accidentado, para la empresa y para la sociedad.
- Elaboración de documentos de investigación y recogida de datos y de instrucciones para la prevención. Tratamiento de datos, por métodos estadísticos y por aplicaciones informáticas, para obtención de resultados en la valoración de riesgos.
- Sistemas de gestión en la prevención de riesgos.

5. Fuentes normativas en materia de prevención de riesgos laborales

- Directivas comunitarias y su trasposición a la legislación española.
- Disposiciones de ámbito estatal, autonómico o local. Convenios de la OIT. Clasificación de normas por sector de actividad y tipo de riesgo.
- La prevención de riesgos en los convenios colectivos.
- La prevención de riesgos en las normas internas de las empresas. Promoción de la cultura de la prevención de riesgos como modelo de política empresarial.
- Funciones del prevencionista de riesgos profesionales de nivel intermedio.

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:

- Responsabilizarse del trabajo que se desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo.
- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico-profesionales.
- Interpretar y ejecutar instrucciones de trabajo.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, accesible y precisa.
- Actuar con rapidez en situaciones de peligro.
- Valorar el talento y el rendimiento profesional con independencia del sexo.

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 "ECP0408_3: Gestionar la prevención de riesgos laborales", 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 realizar la gestión de la prevención de riesgos laborales, según una orden de trabajo y especificaciones técnicas, cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva, aplicando estándares de calidad y seguridad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Intervenir en la implantación y el desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Revisar las condiciones de trabajo.
3. Desarrollar la recogida de datos referentes a accidentes.
4. Formar/informar a los trabajadores en la prevención de riesgos laborales y promover el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.
5. Gestionar el aprovisionamiento y la conservación de los Equipos de Protección Individual (EPI).
6. Intervenir en las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales.

Condiciones adicionales:

- Se propondrá un caso práctico de un determinado tipo de empresa para desarrollar para que la persona candidata trabaje en condiciones reales, con estrés profesional. Se dispondrá de toda la información requerida para el desarrollo de la SPE: Normativa y documentación de prevención de riesgos laborales. Normativas de seguridad y salud en el trabajo. Normativas y reglamentaciones de seguridad industrial de diferentes ámbitos. Documentos de referencia (normas, guías de diferentes organismos, entre otros). Documentación de la empresa o de las empresas que concurren en el centro de trabajo. Documentación relacionada con los equipos e instalaciones existentes en la empresa. Documentación relacionada con las actividades y procesos realizados. Documentación relacionada con los productos o sustancias utilizadas. Documentación relacionada con la notificación y registro de daños a la salud. Recogida y explotación de datos referentes a accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.

- 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:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
<i>Adecuación en la planificación de la intervención en la implantación y el desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de vías de comunicación de los riesgos inherentes a las tareas de la empresa.- Desarrollo del diseño de campañas informativas.- Determinación de la metodología del suministro de la información en prevención de riesgos laborales.- Evaluación del sistema de gestión de prevención de riesgos.- Elaboración del material y programas de prevención de riesgos laborales. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Efectividad en la revisión de las condiciones de trabajo.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de la revisión del posible manejo de productos químicos y los métodos de trabajo.- Detección de factores de riesgo de funcionamiento de los equipos y dispositivos.- Desarrollo de la metodología de comunicación de las averías y anomalías de los equipos y dispositivos de detección de factores de riesgo.- Determinación de la revisión de los puestos de trabajo.



	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de los procedimientos de riesgos laborales en los nuevos proyectos o modificaciones de los centros de trabajo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Rigor en el desarrollo de la recogida de datos referentes a accidentes.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de los medios de recogida de la información relativa a accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.- Desarrollo de los registros de la información de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales en la empresa.- Obtención de la información de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales del sector- Desarrollo de registros de la evaluación ambiental de los contaminantes.- Determinación del registro de las acciones preventivas y el control de los riesgos por la posible exposición a los agentes contaminantes presentes en la actividad. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Pertinencia en la Formación/información a los trabajadores de la prevención de riesgos laborales</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de la formación del personal en prevención de riesgos laborales (Equipos de Protección Individual (EPI-, entre otros), según los tipos de riesgos detectados en la empresa y el número de trabajadores expuestos, registrándose a posteriori en los formularios establecidos a fin garantizar la trazabilidad en cuanto a los datos recogidos.- Diseño de acciones formativas en prevención de riesgos laborales, en función de la magnitud y tipología de los mismos, mediante acciones formativas básicas y de entrenamiento de los trabajadores.- Desarrollo de las campañas informativas de promoción de la prevención de riesgos laborales, utilizando los medios que garanticen la recepción del mensaje: audiovisuales, tableros de anuncios, carteles, demostraciones prácticas. <p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Idoneidad en la gestión del aprovisionamiento y la conservación</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Obtención de información de los modelos y características de los Equipos de protección Individual (EPIs), recogiendo

<p>de los Equipos de Protección Individual (EPI).</p>	<p>aquellos factores de riesgo asociados a la actividad de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none">- Determinación del almacenamiento de los Equipos de Protección Individual (EPI), en el lugar que garantice su integridad y asegure la disponibilidad de los mismos.- Determinación de los puntos de control de los equipos de protección individual (EPI), mediante la revisión de registro de las existencias, la reposición y la disponibilidad de los mismos. <p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Rigurosidad en la intervención en las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">- Identificación de la documentación requerida por el equipo auditor.- Diferenciación de los puntos de verificación en las auditorías.- Análisis de los resultados de la auditoría.- Facilitación del acceso a las instalaciones de los miembros del equipo auditor y de los trabajadores, entre otros. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.</i></p>
<p><i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i></p>	<p><i>El desempeño competente permite sobrepasar el tiempo asignado hasta en un 25%</i></p>
<p><i>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</i></p>	

Escala A

4

Para la planificación de la intervención en la implantación y el desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, elabora vías de comunicación de los riesgos inherentes a las tareas de la empresa, por escrito o por cualquier otro medio verificable al departamento del desarrollo de la política de prevención de riesgos, para que se tengan en cuenta en la elaboración de los procedimientos de trabajo específicos. Desarrolla el diseño de campañas informativas considerando el perfil profesional de sus destinatarios. Determina la metodología del suministro de la información en prevención de riesgos laborales a los departamentos de la empresa por escrito o por otros medios verificables. Evalúa el sistema de gestión de prevención de riesgos, valorando las condiciones de trabajo existentes o previstas, las características de los trabajadores, considerando su sensibilidad por cuestiones personales o estado biológico, el tipo de equipos, sustancias o mezclas, nuevas tecnologías y acondicionamiento del lugar de trabajo. Elabora el material y programas de prevención de riesgos laborales, considerando el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos, la actividad desarrollada, entre otros a fin de generar confianza en los trabajadores.

3	<p>Para la planificación de la intervención en la implantación y el desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, elabora vías de comunicación de los riesgos inherentes a las tareas de la empresa, por escrito o por cualquier otro medio verificable al departamento del desarrollo de la política de prevención de riesgos, para que se tengan en cuenta en la elaboración de los procedimientos de trabajo específicos. Desarrolla el diseño de campañas informativas considerando el perfil profesional de sus destinatarios. Determina la metodología del suministro de la información en prevención de riesgos laborales a los departamentos de la empresa por escrito o por otros medios verificables. Evalúa el sistema de gestión de prevención de riesgos, valorando las condiciones de trabajo existentes o previstas, las características de los trabajadores, considerando su sensibilidad por cuestiones personales o estado biológico, el tipo de equipos, sustancias o mezclas, nuevas tecnologías y acondicionamiento del lugar de trabajo. Elabora el material y programas de prevención de riesgos laborales, considerando el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos, la actividad desarrollada, entre otros a fin de generar confianza en los trabajadores, pero cometiendo pequeñas irregularidades que no afectan al resultado final.</p>
2	<p><i>Para la planificación de la intervención en la implantación y el desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, elabora vías de comunicación de los riesgos inherentes a las tareas de la empresa, por escrito o por cualquier otro medio verificable al departamento del desarrollo de la política de prevención de riesgos, para que se tengan en cuenta en la elaboración de los procedimientos de trabajo específicos. Desarrolla el diseño de campañas informativas considerando el perfil profesional de sus destinatarios. Determina la metodología del suministro de la información en prevención de riesgos laborales a los departamentos de la empresa por escrito o por otros medios verificables. Evalúa el sistema de gestión de prevención de riesgos, valorando las condiciones de trabajo existentes o previstas, las características de los trabajadores, considerando su sensibilidad por cuestiones personales o estado biológico, el tipo de equipos, sustancias o mezclas, nuevas tecnologías y acondicionamiento del lugar de trabajo. Elabora el material y programas de prevención de riesgos laborales, considerando el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos, la actividad desarrollada, entre otros a fin de generar confianza en los trabajadores, pero cometiendo grandes irregularidades que afectan al resultado final.</i></p>
1	<p>No realiza la planificación de la intervención en la implantación y el desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos Laborales</p>

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

Escala B

4	<p><i>Para la revisión de las condiciones de trabajo, determina la revisión del posible manejo de productos químicos y los métodos de trabajo, considerando la repercusión sobre los trabajadores (penetración cutánea, entre otros), garantizando que su manipulación cumpla las normas sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas. Detecta factores de riesgo de funcionamiento de los equipos y dispositivos de (gases, humos, incendios, entre otros) realizando mediciones, análisis o ensayos en función de la tipología. Desarrolla la metodología de comunicación de las averías y anomalías de los equipos y dispositivos de detección de factores de riesgo, a la persona responsable por escrito o por otro medio verificable. Determina la revisión de los puestos de trabajo para garantizar</i></p>
---	---

	<p><i>los comportamientos seguros de las personas expuestas a riesgos. Elabora los procedimientos de riesgos laborales en los nuevos proyectos o modificaciones de los centros de trabajo considerando la incorporación de equipos, tecnologías, cambios en la producción o actualización de sistemas de prevención.</i></p>
3	<p><i>Para la revisión de las condiciones de trabajo, determina la revisión del posible manejo de productos químicos y los métodos de trabajo, considerando la repercusión sobre los trabajadores (penetración cutánea, entre otros), garantizando que su manipulación respeta cumpla las normas sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas. Detecta factores de riesgo de funcionamiento de los equipos y dispositivos de (gases, humos, incendios, entre otros) realizando mediciones, análisis o ensayos en función de la tipología. Desarrolla la metodología de comunicación de las averías y anomalías de los equipos y dispositivos de detección de factores de riesgo, a la persona responsable por escrito o por otro medio verificable. Determina la revisión de los puestos de trabajo para garantizar los comportamientos seguros de las personas expuestas a riesgos. Elabora los procedimientos de riesgos laborales en los nuevos proyectos o modificaciones de los centros de trabajo considerando la incorporación de equipos, tecnologías, cambios en la producción o actualización de sistemas de prevención, pero cometiendo pequeñas irregularidades que no afectan al resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para la revisión de las condiciones de trabajo, determina la revisión del posible manejo de productos químicos y los métodos de trabajo, considerando la repercusión sobre los trabajadores (penetración cutánea, entre otros), garantizando que su manipulación cumpla las normas sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas. Detecta factores de riesgo de funcionamiento de los equipos y dispositivos de (gases, humos, incendios, entre otros) realizando mediciones, análisis o ensayos en función de la tipología. Desarrolla la metodología de comunicación de las averías y anomalías de los equipos y dispositivos de detección de factores de riesgo, a la persona responsable por escrito o por otro medio verificable. Determina la revisión de los puestos de trabajo para garantizar los comportamientos seguros de las personas expuestas a riesgos. Elabora los procedimientos de riesgos laborales en los nuevos proyectos o modificaciones de los centros de trabajo considerando la incorporación de equipos, tecnologías, cambios en la producción o actualización de sistemas de prevención, pero cometiendo grandes irregularidades que afectan al resultado final.</i></p>
1	<p><i>No realiza la revisión de las condiciones de trabajo.</i></p>

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

Escala C

4	<p><i>Para el desarrollo de la recogida de datos referentes a accidentes, determina los medios de recogida de la información relativa a accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, desarrollando formularios u otros medios de recogida y análisis de la información. Desarrolla los registros de la información de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales en la empresa, en los documentos normalizados, atendiendo a los datos solicitados y garantizando su protección. Obtiene la información de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales del sector, recurriendo a organismos competentes en materia de prevención de riesgos (estadísticas oficiales, asociaciones empresariales, cámaras de comercio, entre otros). Desarrolla registros de la evaluación ambiental de</i></p>
---	---

	<p><i>los contaminantes en los formularios establecidos, a fin garantizar la trazabilidad en cuanto a los datos recogidos. Determina el registro de las acciones preventivas y el control de los riesgos por la posible exposición a los agentes contaminantes presentes en la actividad, en los formularios establecidos por la empresa, a fin garantizar la trazabilidad en cuanto a los datos recogidos.</i></p>
3	<p><i>Para el desarrollo de la recogida de datos referentes a accidentes, determina los medios de recogida de la información relativa a accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, desarrollando formularios u otros medios de recogida y análisis de la información. Desarrolla los registros de la información de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales en la empresa, en los documentos normalizados, atendiendo a los datos solicitados y garantizando su protección. Obtiene la información de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales del sector, recurriendo a organismos competentes en materia de prevención de riesgos (estadísticas oficiales, asociaciones empresariales, cámaras de comercio, entre otros). Desarrolla registros de la evaluación ambiental de los contaminantes en los formularios establecidos, a fin garantizar la trazabilidad en cuanto a los datos recogidos. Determina el registro de las acciones preventivas y el control de los riesgos por la posible exposición a los agentes contaminantes presentes en la actividad, en los formularios establecidos por la empresa, a fin garantizar la trazabilidad en cuanto a los datos recogidos, pero cometiendo pequeñas irregularidades que no afectan al resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para el desarrollo de la recogida de datos referentes a accidentes, determina los medios de recogida de la información relativa a accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, desarrollando formularios u otros medios de recogida y análisis de la información. Desarrolla los registros de la información de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales en la empresa, en los documentos normalizados, atendiendo a los datos solicitados y garantizando su protección. Obtiene la información de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales del sector, recurriendo a organismos competentes en materia de prevención de riesgos (estadísticas oficiales, asociaciones empresariales, cámaras de comercio, entre otros). Desarrolla registros de la evaluación ambiental de los contaminantes en los formularios establecidos, a fin garantizar la trazabilidad en cuanto a los datos recogidos. Determina el registro de las acciones preventivas y el control de los riesgos por la posible exposición a los agentes contaminantes presentes en la actividad, en los formularios establecidos por la empresa, a fin garantizar la trazabilidad en cuanto a los datos recogidos, pero cometiendo grandes irregularidades que afectan al resultado final.</i></p>
1	<p><i>No realiza el desarrollo de la recogida de datos referentes a accidentes.</i></p>

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

Escala D

4	<p><i>Para la intervención en las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales, identifica la documentación requerida por el equipo auditor para su entrega, reflejando la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa. Diferencia los puntos de verificación en las auditorías, reflejando la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa. Analiza los resultados de la auditoría, realizando propuestas de mejora. Facilita el acceso a las instalaciones de los miembros del equipo auditor y de los trabajadores, entre otros, poniendo a su disposición la prospección tanto de espacios como de equipos que garantiza su examen.</i></p>
----------	---

3	<p><i>Para la intervención en las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales, identifica la documentación requerida por el equipo auditor para su entrega, reflejando la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa. Diferencia los puntos de verificación en las auditorías, reflejando la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa. Analiza los resultados de la auditoría, realizando propuestas de mejora. Facilita el acceso a las instalaciones de los miembros del equipo auditor y de los trabajadores, entre otros, poniendo a su disposición la prospección tanto de espacios como de equipos que garantice su examen, pero cometiendo pequeñas irregularidades que no afectan al resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para la intervención en las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales, identifica la documentación requerida por el equipo auditor para su entrega, reflejando la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa. Diferencia los puntos de verificación en las auditorías, reflejando la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa. Analiza los resultados de la auditoría, realizando propuestas de mejora. Facilita el acceso a las instalaciones de los miembros del equipo auditor y de los trabajadores, entre otros, poniendo a su disposición la prospección tanto de espacios como de equipos que garantice su examen, pero cometiendo grandes irregularidades que afectan al resultado final.</i></p>
1	<p><i>No realiza la intervención en las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales.</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 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.

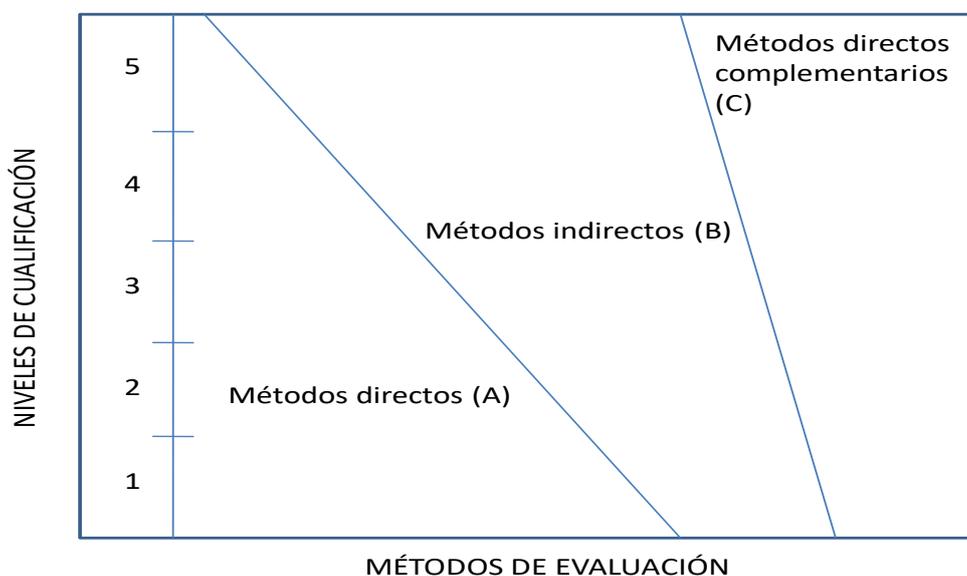
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- 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 formal y no tenga experiencia en el proceso de Gestionar la prevención de riesgos laborales, 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 "3" y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. 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.

