



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP0485_3: Gestionar el software de un sistema informático”



Financiado por
la Unión Europea

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 ECP0485_3: Gestionar el software de un sistema informático.

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 el software de un sistema informático, 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. Instalar el sistema operativo en un sistema informático, estableciendo valores a sus parámetros de configuración, para asegurar su funcionalidad.

- 1.1 La máquina física o virtual, donde se instalará el sistema operativo se prepara, configurando el hardware (espacio libre en disco, memoria RAM, entre otros) requerido según las necesidades de uso.
- 1.2 El sistema operativo se instala, configurando parámetros de red, controladores de dispositivos hardware del equipo informático, entre otros, siguiendo los procedimientos estándar de la organización (plantillas, herramientas software, entre otros) y la documentación técnica de referencia.
- 1.3 Los dispositivos hardware del sistema (procesador, memoria, entre otros) y sus controladores se verifican, realizando pruebas de arranque y parada, utilizando herramientas software de diagnóstico y verificación, comprobando la no existencia de incidencias en su funcionamiento.
- 1.4 El sistema operativo se configura, asignando valores a parámetros tales como dominio, nombre de equipo o grupo de trabajo, entre otros y haciendo uso de las herramientas que ofrece el sistema operativo.
- 1.5 Las tareas realizadas e incidencias detectadas durante el proceso de instalación y configuración del sistema operativo se registran, siguiendo procedimiento interno de la organización (plantillas, herramientas software, entre otros).

2. Instalar software corporativo y paquetes informáticos de propósito general, estableciendo valores a sus parámetros de configuración y verificando su funcionamiento, siguiendo el plan de explotación de la organización para atender las necesidades de uso del sistema y su seguridad.

- 2.1 Los paquetes de propósito general, tales como, herramientas ofimáticas, navegadores, entre otros, se instalan, comprobando que los requisitos hardware y software disponibles en el equipo informático son compatibles y suficientes para su instalación y ejecutando el programa de instalación del software a instalar.
- 2.2 El software corporativo se instala, comprobando que los requisitos hardware y software disponibles en el equipo informático son compatibles y suficientes, configurando parámetros previos a su instalación.
- 2.3 El software corporativo, tal como software ERP (Planificación de Recursos Empresariales), bases de datos, entre otros, se configura, estableciendo valores en sus parámetros de configuración.
- 2.4 El acceso a los datos y aplicaciones se configura creando grupos de usuarios y cuentas, entre otros, con privilegios específicos de acceso a los recursos del sistema (datos, aplicaciones, entre otros).
- 2.5 El conjunto del software instalado se verifica, realizando pruebas de funcionamiento y compatibilidad, usando las herramientas proporcionadas por el sistema o de terceros.
- 2.6 Los pasos e incidencias del proceso de instalación y configuración se registran, siguiendo las normas establecidas por la organización (plantillas, herramientas "software", entre otros).

3. Comprobar el rendimiento del software instalado en el equipo informático, estableciendo métricas de rendimiento (estabilidad del sistema, tiempos de respuesta, entre otros), analizando los valores obtenidos y configurando los recursos del sistema para detectar posibles áreas de funcionamiento inapropiado y mejorarlas.

- 3.1 Las métricas de rendimiento del software instalado (estabilidad, capacidad de respuesta, velocidad, entre otras) se establecen, especificando parámetros a evaluar, herramientas software utilizar, entre otros.
- 3.2 Los datos de rendimiento del sistema se obtienen, utilizando herramientas de diagnóstico y técnicas de análisis de rendimiento, previamente establecidas.
- 3.3 Los datos de rendimiento del sistema informático se analizan, comprobando los valores obtenidos al aplicar las técnicas de análisis, detectando posibles anomalías de funcionamiento (uso elevado de procesador, falta de memoria, entre otros).
- 3.4 La corrección de las anomalías detectadas se programa, estableciendo un plan con las medidas correctivas a realizar (actualizaciones de software, sustitución de hardware, entre otros), definiendo prioridades para su ejecución, minimizando el impacto en el servicio a los usuarios.

4. Realizar la actualización y reconfiguración de software de base y corporativo, instalando paquetes o nuevas versiones, siguiendo el plan de implantación de la organización para minimizar el impacto en el servicio a los usuarios y mantener el funcionamiento del sistema.

- 4.1 La documentación para casos de resolución de contingencias se revisa, comprobando que están actualizados datos como teléfono, correo electrónico, persona de contacto, entre otros, haciéndose público y accesible para los usuarios de la organización.
- 4.2 Las actualizaciones del software de base o corporativo se programan, estableciendo la franja horaria para su realización, la persona responsable de llevarla a cabo, servicios que quedarán inactivos, entre otros.
- 4.3 Las paradas de servicio por mantenimiento del sistema se publican, reflejándolas en los medios digitales y físicos, siguiendo los protocolos definidos por la organización (correos electrónicos, anuncios en la intranet, entre otros) para informar a los usuarios afectados.
- 4.4 El software de base o corporativo se actualiza, realizando una copia de seguridad de los datos del sistema informático, instalando la nueva actualización, verificando que el sistema queda operativo, así como aplicando procedimientos de vuelta atrás en caso de contingencia.
- 4.5 El proceso de actualización de software llevado a cabo, se documenta, registrando los pasos realizados, las incidencias detectadas, siguiendo el procedimiento establecido por la organización (herramientas software, formularios, entre otros).

5. Planificar la realización de copias de seguridad, estableciendo la información o sistemas a respaldar y la frecuencia de respaldo, entre otros, para mantener la seguridad y disponibilidad de la información.

- 5.1 La información de la organización se inventaría, clasificándola en función de su criticidad y de su tipo (datos de sistema o datos de la organización), determinando si necesita ser incorporada en las copias de seguridad y la frecuencia con la que debe salvaguardarse.
- 5.2 El plan de copias de seguridad se establece, teniendo en cuenta el volumen de datos a guardar, su criticidad, el impacto sobre el rendimiento del servidor y la duración de realización de las copias.
- 5.3 Las copias de seguridad se verifican, instalando una de ellas y comprobando que se puede recuperar la información contenida en la misma.
- 5.4 Los dispositivos de almacenamiento (cintas, discos externos, entre otros) se identifican, registrando en el plan de copias de seguridad qué información (fecha de la copia, información respaldada, entre otros) contiene cada dispositivo.
- 5.5 La documentación de los procedimientos de obtención y verificación de copias de seguridad, así como la de los planes de contingencias y resolución de incidencias se confecciona, siguiendo las normas establecidas por la organización (plantillas, herramientas "software", entre otros).

6. Inventariar el catálogo software, incorporando información tal como, número de instalaciones de software, fechas de instalación, el tipo de software, siguiendo el procedimiento establecido en la organización para asegurar su localización física y disponibilidad.

- 6.1 El software de base y aplicaciones corporativas de la organización se catalogan, registrando información, tal como, número de instalaciones de software, fechas de instalación, el tipo de software instalado, expiración y fechas de renovación de las licencias, entre otros.
- 6.2 El alta en el inventario software se realiza, cumplimentando información tal como, número de licencias, tipo software, ubicación, entre otros y haciendo uso de las herramientas (formularios, herramientas software de inventario, entre otros) indicadas por la organización.
- 6.3 El inventario se revisa, comprobando que las modificaciones realizadas en el software de los equipos informáticos están reflejadas en la ficha de inventario del software.
- 6.4 La información de contacto de proveedores y/o compañías de software se mantiene, actualizando los datos de persona de contacto, email, entre otros.

b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.



Financiado por
la Unión Europea

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 **ECP0485_3: Gestionar el software de un sistema informático**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Clasificación del software de un sistema informático

- Sistemas operativos: concepto de software de base o sistema operativo; evolución de los sistemas operativos: generaciones y características; Tipos: monousuario/multiusuario, monoprocesador/multiprocesador, monolítico/microkernel; funciones de un sistema operativo, estructura de un sistema operativo: características y funciones; gestión de procesos; gestión y organización de memoria; gestión de dispositivos; gestión y sistemas de ficheros; firmware; gestión de usuarios y grupos; herramientas comunes del sistema operativo; conceptos de sistemas operativos en red y distribuidos; conceptos de sistemas operativos en tiempo real; tendencias de los sistemas operativos; gestión de logs; alarmas; tareas programadas; hipervisores; virtualización. Lenguajes de programación: propósito de los lenguajes de programación, clasificación según el grado de independencia de la máquina, compiladores e intérpretes, librerías, clasificación por generaciones. Programas de aplicación: procesadores de lenguaje, aplicaciones de propósito general, aplicaciones ofimáticas, gestores de bases de datos, ventajas e inconvenientes de las aplicaciones a medida; tipos de licencias de uso de software. Normativa de protección medioambiental (CO2, reciclaje, entre otros).

2. Procedimientos de implantación de software de un sistema informático

- El ciclo de implantación de software: instalación, configuración, verificación y ajuste. La necesidad de la planificación en los procesos de instalación. Parámetros del sistema informático a tener en cuenta en un proceso de instalación de software. Procedimientos para la instalación de sistemas operativos: requisitos del sistema, controladores de dispositivos, software de clonación, configuración de interfaces de usuario, pruebas y optimización de la configuración, normativa aplicable sobre propiedad intelectual, licencias y tipos de licencias.

3. Procedimientos de mantenimiento del software de un sistema informático

- La necesidad de la planificación en los procesos de instalación.
- Planificación y automatización de tareas mediante scripts.
- Objetivos de un plan de mantenimiento.
- El mantenimiento preventivo como estrategia.
- Problemas comunes en las instalaciones software.
- Problemas comunes en las instalaciones hardware.
- Mantenimiento remoto: herramientas y configuración.
- Adecuación de sistemas: parches y actualizaciones.
- Inventario software. Herramientas de gestión de inventario software.

4. Copias de respaldo de un sistema informático

- Arquitectura del servicio de copias de respaldo: sistemas centralizados, sistemas distribuidos, copias locales.
- Planificación del servicio de copias de respaldo: niveles de copia de respaldo, dimensionamiento del servicio de copias de respaldo.
- Soportes para copias de respaldo: soportes tradicionales, jerarquías de almacenamiento.

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 desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar un buen hacer profesional.
- Ser capaz de proponer mejoras en los procesos y procedimientos de trabajo.
- Demostrar grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Interpretar y ejecutar instrucciones de trabajo.
- Demostrar resistencia al estrés, estabilidad de ánimo y control de impulsos.
- Aplicar de forma efectiva el principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

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 "ECP0485_3: Gestionar el software de un sistema informático", 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 el software de un sistema informático 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. Instalar el sistema operativo en un sistema informático e instalar software corporativo.
2. Comprobar el rendimiento y realizar la actualización y reconfiguración de software.
3. Realizar las copias de seguridad.

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:

Crterios de mérito	Indicadores de desempeño competente
<i>Rigor para Instalar el sistema operativo en un sistema informático e instalar software corporativo. .</i>	<ul style="list-style-type: none">- Instalación de máquina física o virtual, del sistema operativo.- Verificación de los dispositivos hardware del sistema,- Configuración del sistema operativo.- Registro de las tareas realizadas e incidencias detectadas durante el proceso de instalación y configuración del sistema operativo.- Instalación de los paquetes de propósito general, tales como, herramientas ofimáticas, navegadores, entre otros.- Instalación y configuración del software corporativo.- Configuración de el acceso a los datos y aplicaciones.- Verificación del conjunto del software instalado.- Registro de los pasos e incidencias del proceso de instalación y configuración. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Eficiencia para comprobar el rendimiento y realizar la actualización y reconfiguración de software.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Establecimiento de las métricas de rendimiento del software instalado.- Obtención de los datos de rendimiento del sistema.- Análisis de los datos de rendimiento del sistema informático.- Programación de la corrección de las anomalías detectadas.- Revisión de la documentación para casos de resolución de contingencias.- Programación de las actualizaciones del software de base o corporativo.- Publicación de las paradas de servicio por mantenimiento del sistema.- Actualización de el software de base o corporativo.- Documentación de el proceso de actualización de software llevado a cabo. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Eficacia para realizar las copias de seguridad.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Invencción de la información de la organización.- Establecimiento de el plan de copias de seguridad.- Verificación de las copias de seguridad.- Identificación de los dispositivos de almacenamiento.- Confección de la documentación de los procedimientos de obtención y verificación de copias de seguridad.

	<i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	
<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>	

Escala A

4	<i>Para instalar el sistema operativo en un sistema informático e instalar software corporativo, instala la máquina física o virtual, del sistema operativo. Verifica los dispositivos hardware del sistema, Configura el sistema operativo. Registra las tareas realizadas e incidencias detectadas durante el proceso de instalación y configuración del sistema operativo. Instala los paquetes de propósito general, tales como, herramientas ofimáticas, navegadores, entre otros. Instala y configura el software corporativo. Configura el acceso a los datos y aplicaciones. Verifica el conjunto del software instalado. Registra los pasos e incidencias del proceso de instalación y configuración.</i>
3	<i>Para instalar el sistema operativo en un sistema informático e instalar software corporativo, instala la máquina física o virtual, del sistema operativo. Verifica los dispositivos hardware del sistema, Configura el sistema operativo. Registra las tareas realizadas e incidencias detectadas durante el proceso de instalación y configuración del sistema operativo. Instala los paquetes de propósito general, tales como, herramientas ofimáticas, navegadores, entre otros. Instala y configura el software corporativo. Configura el acceso a los datos y aplicaciones. Verifica el conjunto del software instalado. Registra los pasos e incidencias del proceso de instalación y configuración. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para instalar el sistema operativo en un sistema informático e instalar software corporativo, instala la máquina física o virtual, del sistema operativo. Verifica los dispositivos hardware del sistema, Configura el sistema operativo. Registra las tareas realizadas e incidencias detectadas durante el proceso de instalación y configuración del sistema operativo. Instala los paquetes de propósito general, tales como, herramientas ofimáticas, navegadores, entre otros. Instala y configura el software corporativo. Configura el acceso a los datos y aplicaciones. Verifica el conjunto del software instalado. Registra los pasos e incidencias del proceso de instalación y configuración. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No instala el sistema operativo en un sistema informático e instalar software corporativo. .</i>

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

Escala B

4	<p><i>Para comprobar el rendimiento y realización de la actualización y reconfiguración de software, establece las métricas de rendimiento del software instalado. Obtiene los datos de rendimiento del sistema. Analiza los datos de rendimiento del sistema informático. Programa la corrección de las anomalías detectadas. Revisa la documentación para casos de resolución de contingencias. Programa las actualizaciones del software de base o corporativo. Documenta el proceso de actualización de software llevado a cabo.</i></p>
3	<p>Para comprobar el rendimiento y realización de la actualización y reconfiguración de software, establece las métricas de rendimiento del software instalado. Obtiene los datos de rendimiento del sistema. Analiza los datos de rendimiento del sistema informático. Programa la corrección de las anomalías detectadas. Revisa la documentación para casos de resolución de contingencias. Programa las actualizaciones del software de base o corporativo. Documenta el proceso de actualización de software llevado a cabo. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final. La persona candidata, comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</p>
2	<p><i>Para comprobar el rendimiento y realización de la actualización y reconfiguración de software, establece las métricas de rendimiento del software instalado. Obtiene los datos de rendimiento del sistema. Analiza los datos de rendimiento del sistema informático. Programa la corrección de las anomalías detectadas. Revisa la documentación para casos de resolución de contingencias. Programa las actualizaciones del software de base o corporativo. Documenta el proceso de actualización de software llevado a cabo. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final. La persona candidata, comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No comprueba el rendimiento ni realiza la actualización ni reconfigura el software.</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 realizar las copias de seguridad, interviene en la información de la organización. Establece el plan de copias de seguridad. Verifica las copias de seguridad. Identifica los dispositivos de almacenamiento. Confecciona la documentación de los procedimientos de obtención y verificación de copias de seguridad.</i></p>
3	<p>Para realizar las copias de seguridad, interviene en la información de la organización. Establece el plan de copias de seguridad. Verifica las copias de seguridad. Identifica los dispositivos de almacenamiento. Confecciona la documentación de los procedimientos de obtención y verificación de copias de seguridad.</p>

2	<i>Para realizar las copias de seguridad, interviene en la información de la organización. Establece el plan de copias de seguridad. Verifica las copias de seguridad. Identifica los dispositivos de almacenamiento. Confecciona la documentación de los procedimientos de obtención y verificación de copias de seguridad.</i>
1	<i>No realiza las copias de seguridad.</i>

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.

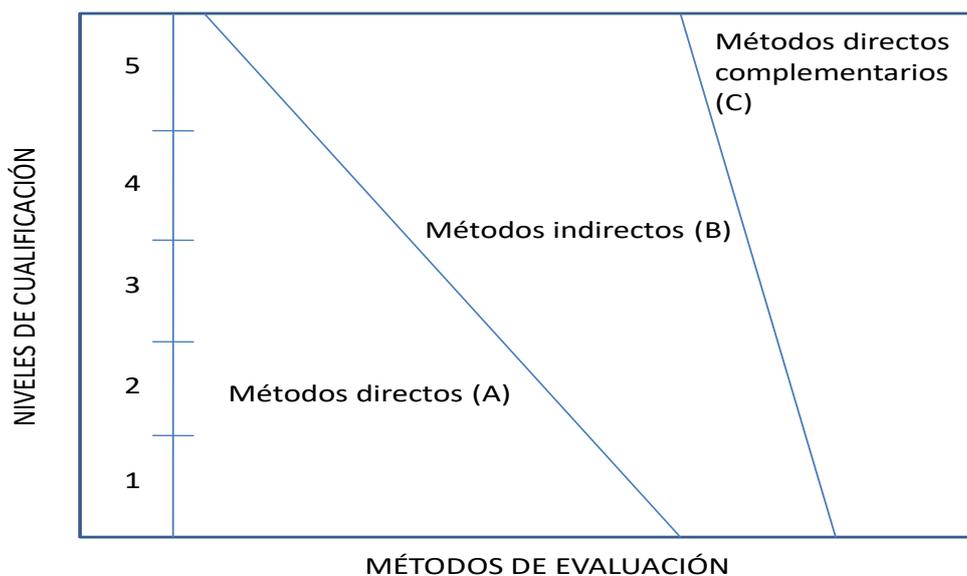
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias 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,



Financiado por
la Unión Europea

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 el software de un sistema informático, 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.