



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

**“ECP0993_3: Preparar la información e instrumentos para la
investigación de mercados”**

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización del ECP0993_3: Preparar la información e instrumentos para la investigación de mercados.

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 Preparar la información e instrumentos para la investigación de mercados, 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. Realizar operaciones de delimitación de los niveles de información, determinando los aspectos que conviene investigar (variables endógenas y/o exógenas, fuentes de información, entre otros) para cumplir con los objetivos de la investigación y la toma de decisiones de la organización.

- 1.1 Las variables económicas, sociológicas, comerciales, demográficas y profesionales entre otras se identifican, en función de los objetivos de la investigación y toma de decisiones de la organización.
- 1.2 Los canales y fuentes de información (internas/externas, primarias/secundarias), que proporcionen datos representativos del objeto de estudio se identifican, atendiendo a razones de oficialidad, fiabilidad, actualidad y coste entre otras.
- 1.3 Los niveles de información se delimitan de acuerdo con los objetivos, el presupuesto y los plazos asignados en función del objeto de la investigación y por las decisiones tomadas por el equipo responsable técnico.
- 1.4 Los parámetros y las variables que hay que considerar de las fuentes de fuentes primarias y secundarias, se seleccionan en función de los objetivos de la investigación de manera que optimicen la información y su interpretación.
- 1.5 El presupuesto y plazo para la obtención de la información se calcula de acuerdo al coste de las fuentes de obtención de la misma, tamaño de la muestra, la tasa de penetración en el mercado y tiempos necesarios para la investigación.

2. Preparar la información previa disponible, de acuerdo con las especificaciones y criterios establecidos en el plan de la investigación para su posterior utilización en la elaboración de los cuestionarios, trabajo de campo, análisis y elaboración del proyecto final.

- 2.1 La información a investigar se selecciona de las fuentes online y offline, sistemas de información de mercados (SIM) y bases de datos disponibles, de acuerdo con las especificaciones recibidas del equipo responsable técnico.
- 2.2 Los datos del cliente, empresas y organizaciones, necesarios para la investigación, se obtienen de las fuentes de información, online y offline, y de bases de datos internas y externas Big Data, Data Mining, y otras fuentes secundarias inadvertidas, tales como redes sociales, seguimiento móvil y geolocalización, sistemas de reconocimiento y codificación facial y de movimiento, herramientas de neurociencia (EEG, IRMF, PET, la Electromiografía), el seguimiento ocular (eye-tracking) o la respuesta galvánica de la piel, entre otras, de acuerdo a los criterios establecidos en el plan de la investigación, respetando los límites presupuestarios asignados y la normativa aplicable en materia de protección de datos.

- 2.3 El tiempo y coste económico de la obtención de los datos se mantienen dentro del presupuesto, plazo y especificaciones recibidas del equipo responsable técnico de la investigación en función de los objetivos de la misma.
- 2.4 Los procedimientos de control y/o supervisión que aseguren la fiabilidad de los datos recogidos se establecen de forma que permitan detectar, con rapidez, aquellos que incumplen los estándares de calidad, actualidad y seguridad definidos.
- 2.5 La información obtenida se contrasta con el equipo responsable técnico de la investigación y los profesionales colaboradores en el proyecto, asegurando su fiabilidad y representatividad, de acuerdo con las necesidades y plan de la investigación.
- 2.6 La información seleccionada se prepara, previa ordenación, para su utilización, ya sea en la investigación, diseño del trabajo de campo o en la posterior fase de análisis y realización del informe de resultados.

3. Detectar las necesidades de información no cubierta por fuentes secundarias, valorando la suficiencia de la misma con relación al objeto de la investigación y la toma de decisiones de la organización.

- 3.1 Los criterios de suficiencia y representatividad de la información secundaria disponible, determinados de común acuerdo con el equipo responsable técnico y el plan de investigación, se integran a la información previa y a los datos obtenidos como una fuente de información conjunta a la ya obtenida.
- 3.2 La información previa se presenta de forma ordenada, estructurada y clara, favoreciendo la toma de decisiones, respecto a las variables y parámetros a analizar en la investigación de mercados y conteniendo los datos precisos, actualizados y con referencia a las fuentes originarias de la misma.
- 3.3 La información preliminar se analiza cuantitativamente, considerando si es suficiente para emprender la realización de la investigación de mercados, y cualitativamente, en función de criterios de accesibilidad, utilidad y fiabilidad entre otros, definiendo su adecuación al objeto de estudio y, en caso contrario, identificando las carencias y necesidades de la misma.
- 3.4 Las necesidades de completar la información obtenida, del estudio preliminar, con fuentes primaria se detectan, comparando la satisfacción de los objetivos planteados en el plan de investigación de mercados y/o de los clientes con los datos obtenidos de fuentes secundarias.
- 3.5 Los datos, resultados y conclusiones obtenidos se archivan en la carpeta del proyecto o mediante el procedimiento establecido en el plan de investigación, para su posterior utilización y consulta de forma que se garantice su actualización e integridad.

4. *Elaborar los instrumentos, cuestionarios, guías de entrevista y/o de dinámica de grupos entre otros, necesarios para la recogida de datos e información en estudios de mercado y opinión según distintos medios de investigación.*

- 4.1 Los objetivos de información contenidos en el plan de investigación de mercados o propuesta de estudio se implementan, identificando los medios y técnicas utilizados en la recogida de información: en papel o en soporte informático (a través del ordenador, teléfono, Tablet u otros dispositivos fijos y móviles), de forma presencial, telefónica, por correo u online, siendo aplicada por el encuestador/entrevistador o autocumplimentada por el encuestado/entrevistado, adaptándose al perfil de cada uno y a las realidades emergentes en los sistemas de comunicación.
- 4.2 Los instrumentos necesarios para la aplicación de las técnicas de recogida de la información se definen, señalando la estructura, elementos y contenidos de los que deben disponer.
- 4.3 El formato y tipo de preguntas, para extraer la información objeto de la investigación, se trasladan al cuestionario y guía de la entrevista, de acuerdo a las especificaciones recibidas y normas de estilo de la empresa u organización, comprobando la redacción, respetando las directrices de lenguaje inclusivo, comprensibilidad, duración, coherencia, filtros, datos de clasificación de la encuesta y/o entrevista, utilizando las aplicaciones informáticas.
- 4.4 Las cuestiones formales, tales como: referencia del estudio, política de confidencialidad, número de cuestionario, nombre del encuestador/entrevistador, fecha de realización, referencia a la normativa aplicable en materia de protección de datos, códigos éticos o de normalización reconocidos y de inspección, entre otros, se incluyen en el cuestionario y en la guía de acuerdo a las especificaciones recibidas por el equipo responsable técnico de la investigación y las normas de la organización (código ESOMAR, normas de AENOR u otras).
- 4.5 La efectividad, comprensión, ajuste al objeto del estudio, secuencia de las preguntas, duración del cuestionario y guion de la entrevista se estiman en colaboración con el equipo responsable técnico de la investigación, mediante la realización de un cuestionario/encuesta piloto u otro procedimiento establecido, detectando posibles errores y proponiendo los ajustes pertinentes en caso necesario.
- 4.6 El cuestionario, guía de la entrevista y/o dinámica de grupos y los criterios de captación se adaptan, de acuerdo a las especificaciones recibidas por el equipo técnico de la investigación, a los medios establecidos para la recogida de información (en papel, telefónica, a través de la web entre otras), señalando los aspectos que pueden ser problemáticos en la realización del proyecto.
- 4.7 El cuestionario, guía de la entrevista y/o dinámica de grupos y los antecedentes de la investigación se revisan, de acuerdo con las observaciones del plan de investigación o del cliente del estudio,

habilitando la aportación de sugerencias o cambios y validándolo inicialmente.

5. Utilizar el software de programación de cuestionarios según las orientaciones dadas por el equipo responsable técnico de la investigación, para la realización de encuestas multicanal.

- 5.1 Los cuestionarios se programan, usando la aplicación informática apropiada, para la recogida de datos por diferentes canales: teléfono, dispositivo móvil, ordenador, tabletas, web o correo electrónico, entre otros.
- 5.2 Las imágenes, videos, audios, información y resto de herramientas necesarias para el desarrollo de la encuesta se incluyen, tras su preparación, en la aplicación informática de desarrollo de cuestionarios, adaptándolos a cualquier tipo de dispositivo.
- 5.3 Los cuestionarios se preparan de modo que se muestren visualmente más atractivos, fáciles de contestar, comprensibles e interactivos, favoreciendo la buena experiencia de los encuestados/entrevistados y asegurando la cumplimentación de los mismos.
- 5.4 Las cuotas y el control de la muestra se obtienen mediante filtros y saltos de acuerdo al plan de investigación.
- 5.5 Los ficheros de datos se generan con las respuestas recibidas, para su tratamiento estadístico posterior.
- 5.6 Los datos generados se exportan, a través de soporte informativo, a otros formatos para su posterior tratamiento.
- 5.7 Las plantillas para la grabación de los cuestionarios y validación de datos de las encuestas en papel se elaboran en base a los cuestionarios.
- 5.8 Las bases de datos se actualizan periódicamente, a través de preguntas de control y de clasificación sociodemográficas, para su explotación en otros estudios.

6. Codificar el cuestionario, delimitando la muestra establecida por el equipo responsable técnico, para la organización del trabajo de campo en función de los criterios establecidos en los objetivos de la investigación.

- 6.1 Los códigos numéricos y/o alfanuméricos de las respuestas, conceptos, o subgrupos específicos que requieran codificación, se proponen de acuerdo a su uso en estudios anteriores o en base al plan de códigos suministrado por el cliente, para su aprobación por el equipo responsable técnico.
- 6.2 El plan de códigos se elabora, listando las respuestas dadas en cada una de las preguntas que componen el cuestionario, cuantificándolas, ordenándolas y asignando un número o un registro alfanumérico a las respuestas con mayor índice de menciones, para su posterior comunicación al equipo responsable técnico del estudio.

- 6.3 El plan de códigos se genera, incluyendo todas las posibles respuestas dadas por los entrevistados, tanto aquellas precodificadas, como las correspondientes a las preguntas abiertas.
- 6.4 Los criterios para establecer la composición y selección final de las unidades muestrales y de los encuestados/entrevistados en el estudio se definen según el tipo de muestreo y los objetivos de la investigación.
- 6.5 Las instrucciones para realizar el trabajo de campo se elaboran de acuerdo a las indicaciones recibidas por el equipo responsable técnico, incluyendo al menos: las fechas de ejecución, tamaño de la muestra, ámbito geográfico, marco muestral, cuotas a cubrir, metodología a aplicar y las condiciones de aplicación del cuestionario, entre otros requisitos.
- 6.6 Los elementos necesarios para la organización del trabajo de campo y el perfil específico de entrevistadores de las dinámicas de grupos y/o encuestadores, se transmiten, a través de una reunión o vía correo electrónico, al equipo responsable técnico para su realización.

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 (EC) e indicadores de calidad (IC) del **ECP0993_3: Preparar la información e instrumentos para la investigación de mercados**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Planificación de la investigación de mercados

- Objetivos de la investigación de mercados.
- Demandas de información y variables, controlables y no controlables, objeto de la investigación de mercados. Análisis del entorno.
- Fases de la investigación de mercados.
- Presupuesto y coste de la investigación de mercados.
- Simulación del proceso de planificación de la investigación de mercados.

2. Técnicas y medios de recogida de información en la investigación de mercados

- Métodos de obtención de información secundaria: bases de datos, motores de búsqueda, Big Data, Data Mining, redes sociales, apps, seguimiento móvil, geolocalización, sistemas de reconocimiento facial y de movimiento, entre otras y criterios de selección de fuentes de información secundaria.
- Métodos y técnicas de recogida de información primaria.
- Técnicas de investigación cuantitativa: encuesta, panel, observación y experimentación entre otras.
- Técnicas de investigación cualitativa: dinámica de grupos, entrevistas en profundidad, técnicas proyectivas y creativas entre otras.

- Tecnologías de información y comunicación aplicadas a la investigación de mercados.
- Organización y tabulación de la información.
- Análisis comparativo de los métodos de recogida de información.
- Nuevas herramientas de análisis digital: posicionamiento, redes sociales, entorno, competencia y otros datos de interés al estudio.
- Simulación del proceso de recogida de información primaria.

3. *Diseño de instrumentos para la elaboración de encuestas y entrevistas*

- Objetivos del cuestionario y cuaderno de trabajo de campo.
- Elementos, estructura y secuenciación del cuestionario.
- Tipología y clasificación de los cuestionarios según distintos criterios.
- Elaboración de cuestionarios.
- Tipos de preguntas (abiertas, cerradas, semiabiertas, categorizadas entre otras).
- Escalas en las preguntas.
- Codificación de preguntas: precodificación y postcodificación.
- Problemas y formas de resolución en el diseño de cuestionarios.
- Aplicaciones informáticas de diseño de cuestionarios.

4. *Selección de la muestra en el proceso de preparación de la información*

- Técnicas de muestreo: población, universo, segmentación, error muestral, marco muestral, unidad o elemento muestral y muestra entre otras.
- Tipos de muestreo.
- Muestro probabilístico (aleatorio simple y sistemático, no aleatorio, estratificado y por conglomerados, entre otros).
- Muestreo no probabilístico (conveniencia, bola de nieve, discrecional y por cuotas, entre otros).
- Cálculo del tamaño de la muestra.
- Criterios de inclusión y exclusión.
- Criterios y cuotas de captación.
- Objetivos y tasa de respuesta.

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.
- Finalizar el trabajo en los plazos establecidos.
- Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria para utilizarlos en su trabajo.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa respetando los canales establecidos en la organización.
- Compartir información con el equipo de trabajo.
- 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 "ECP0993_3: Preparar la información e instrumentos para la investigación de mercados", 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 preparar la información e instrumentos para la investigación de mercados, según orden de trabajo y especificaciones técnicas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1.** Preparar la información previa disponible.
- 2.** Elaborar los instrumentos, cuestionarios, guías de entrevista y/o de dinámica de grupos entre otros.
- 3.** Utilizar el software de programación de cuestionarios según las orientaciones dadas por el equipo responsable técnico de la investigación.

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:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
<i>Idoneidad en la preparación información previa disponible.</i>	- Selección de la información a investigar de las fuentes online y offline, sistemas de información de mercados (SIM) y bases de datos disponibles, de acuerdo con las especificaciones recibidas del equipo responsable técnico. - Obtención de los datos del cliente, empresas y organizaciones, necesarios para la investigación, de las fuentes de información, online y offline, y de bases de datos internas y externas Big Data, Data Mining, y otras fuentes secundarias inadvertidas, tales como redes sociales, seguimiento móvil y geolocalización, sistemas de reconocimiento y codificación facial y de movimiento, herramientas de neurociencia (EEG, IRMF, PET, la Electromiografía), el seguimiento ocular (eye-tracking) o la respuesta galvánica de la piel, entre otras, de acuerdo a los criterios establecidos en el plan de la investigación, respetando los límites presupuestarios asignados y la normativa aplicable en materia de protección de datos. - Preparación de la información seleccionada, previa ordenación, para su utilización, ya sea en la investigación, diseño del trabajo de campo o en la posterior fase de análisis y realización del informe de resultados.

	<i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Eficiencia en la elaboración de los instrumentos, cuestionarios, guías de entrevista y/o de dinámica de grupos entre otros.</i>	- Definición de los instrumentos necesarios para la aplicación de las técnicas de recogida de la información, señalando la estructura, elementos y contenidos de los que deben disponer. - Adaptación del cuestionario, guía de la entrevista y/o dinámica de grupos y los criterios de captación, de acuerdo a las especificaciones recibidas por el equipo técnico de la investigación, a los medios establecidos para la recogida de información (en papel, telefónica, a través de la web entre otras), señalando los aspectos que pueden ser problemáticos en la realización del proyecto. - Revisión del cuestionario, guía de la entrevista y/o dinámica de grupos y los antecedentes de la investigación, de acuerdo con las observaciones del plan de investigación o del cliente del estudio, habilitando la aportación de sugerencias o cambios y validándolo inicialmente. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Calidad en la utilización del software de programación de cuestionarios según las orientaciones dadas por el equipo responsable técnico de la investigación.</i>	- Inclusión de las imágenes, videos, audios, información y resto de herramientas necesarias para el desarrollo de la encuesta, tras su preparación, en la aplicación informática de desarrollo de cuestionarios, adaptándolos a cualquier tipo de dispositivo. - Preparación de los cuestionarios de modo que se muestren visualmente más atractivos, fáciles de contestar, comprensibles e interactivos, favoreciendo la buena experiencia de los encuestados/entrevistados y asegurando la cumplimentación de los mismos. - Generación de los ficheros de datos con las respuestas recibidas, para su tratamiento estadístico posterior. - Exportación de los datos generados, a través de soporte informativo, a otros formatos para su posterior tratamiento. - Elaboración de las plantillas para la grabación de los cuestionarios y validación de datos de las encuestas en papel en base a los cuestionarios.

	<i>El desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	<i>El desempeño competente permite sobrepasar el tiempo asignado hasta en un 25%</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	Para la preparación de la información previa disponible, selecciona la información a investigar de las fuentes online y offline, sistemas de información de mercados (SIM) y bases de datos disponibles, de acuerdo con las especificaciones recibidas del equipo responsable técnico. Obtiene los datos del cliente, empresas y organizaciones, necesarios para la investigación, de las fuentes de información, online y offline, y de bases de datos internas y externas Big Data, Data Mining, y otras fuentes secundarias inadvertidas, tales como redes sociales, seguimiento móvil y geolocalización, sistemas de reconocimiento y codificación facial y de movimiento, herramientas de neurociencia (EEG, IRMF, PET, la Electromiografía), el seguimiento ocular (eye-tracking) o la respuesta galvánica de la piel, entre otras, de acuerdo a los criterios establecidos en el plan de la investigación, respetando los límites presupuestarios asignados y la normativa aplicable en materia de protección de datos. Prepara la información seleccionada, previa ordenación, para su utilización, ya sea en la investigación, diseño del trabajo de campo o en la posterior fase de análisis y realización del informe de resultados, de manera excelente.
3	Para la preparación de la información previa disponible, selecciona la información a investigar de las fuentes online y offline, sistemas de información de mercados (SIM) y bases de datos disponibles, de acuerdo con las especificaciones recibidas del equipo responsable técnico. Obtiene los datos del cliente, empresas y organizaciones, necesarios para la investigación, de las fuentes de información, online y offline, y de bases de datos internas y externas Big Data, Data Mining, y otras fuentes secundarias inadvertidas, tales como redes sociales, seguimiento móvil y geolocalización, sistemas de reconocimiento y codificación facial y de movimiento, herramientas de neurociencia (EEG, IRMF, PET, la Electromiografía), el seguimiento ocular (eye-tracking) o la respuesta galvánica de la piel, entre otras, de acuerdo a los criterios establecidos en el plan de la investigación, respetando los límites presupuestarios asignados y la normativa aplicable en materia de protección de datos. Prepara la información seleccionada, previa ordenación, para su utilización, ya sea en la investigación, diseño del trabajo de campo o en la posterior fase de análisis y realización del informe de resultados, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.
2	Para la preparación de la información previa disponible, selecciona la información a investigar de las fuentes online y offline, sistemas de información de mercados (SIM) y bases de datos disponibles, de acuerdo con las especificaciones recibidas del equipo responsable técnico. Obtiene los datos del cliente, empresas y organizaciones, necesarios para la investigación, de las fuentes de información, online y offline, y de bases de datos internas y externas Big Data, Data Mining, y otras fuentes secundarias inadvertidas, tales como redes sociales, seguimiento móvil y geolocalización, sistemas de reconocimiento y codificación facial y de movimiento, herramientas de neurociencia (EEG, IRMF,

	<i>PET, la Electromiografía), el seguimiento ocular (eye-tracking) o la respuesta galvánica de la piel, entre otras, de acuerdo a los criterios establecidos en el plan de la investigación, respetando los límites presupuestarios asignados y la normativa aplicable en materia de protección de datos. Prepara la información seleccionada, previa ordenación, para su utilización, ya sea en la investigación, diseño del trabajo de campo o en la posterior fase de análisis y realización del informe de resultados, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.</i>
1	<i>No prepara la información previa disponible.</i>

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

Escala B

4	<i>Para la elaboración de los instrumentos, cuestionarios, guías de entrevista y/o de dinámica de grupos entre otros, define los instrumentos necesarios para la aplicación de las técnicas de recogida de la información, señalando la estructura, elementos y contenidos de los que deben disponer. Adapta el cuestionario, guía de la entrevista y/o dinámica de grupos y los criterios de captación, de acuerdo a las especificaciones recibidas por el equipo técnico de la investigación, a los medios establecidos para la recogida de información (en papel, telefónica, a través de la web entre otras), señalando los aspectos que pueden ser problemáticos en la realización del proyecto. Revisa el cuestionario, guía de la entrevista y/o dinámica de grupos y los antecedentes de la investigación, de acuerdo con las observaciones del plan de investigación o del cliente del estudio, habilitando la aportación de sugerencias o cambios y validándolo inicialmente, de manera excelente.</i>
3	<i>Para la elaboración de los instrumentos, cuestionarios, guías de entrevista y/o de dinámica de grupos entre otros, define los instrumentos necesarios para la aplicación de las técnicas de recogida de la información, señalando la estructura, elementos y contenidos de los que deben disponer. Adapta el cuestionario, guía de la entrevista y/o dinámica de grupos y los criterios de captación, de acuerdo a las especificaciones recibidas por el equipo técnico de la investigación, a los medios establecidos para la recogida de información (en papel, telefónica, a través de la web entre otras), señalando los aspectos que pueden ser problemáticos en la realización del proyecto. Revisa el cuestionario, guía de la entrevista y/o dinámica de grupos y los antecedentes de la investigación, de acuerdo con las observaciones del plan de investigación o del cliente del estudio, habilitando la aportación de sugerencias o cambios y validándolo inicialmente, pero comete pequeños errores que no afectan al resultado final.</i>
2	<i>Para la elaboración de los instrumentos, cuestionarios, guías de entrevista y/o de dinámica de grupos entre otros, define los instrumentos necesarios para la aplicación de las técnicas de recogida de la información, señalando la estructura, elementos y contenidos de los que deben disponer. Adapta el cuestionario, guía de la entrevista y/o dinámica de grupos y los criterios de captación, de acuerdo a las especificaciones recibidas por el equipo técnico de la investigación, a los medios establecidos para la recogida de información (en papel, telefónica, a través de la web entre otras), señalando los aspectos que pueden ser problemáticos en la realización del proyecto. Revisa el cuestionario, guía de la entrevista y/o dinámica de grupos y los antecedentes de la investigación, de acuerdo con las observaciones del plan de investigación o del cliente del estudio, habilitando la aportación de</i>

1	<i>sugerencias o cambios y validándolo inicialmente, pero comete grandes errores que afectan al resultado final.</i>
	<i>No elabora los instrumentos, cuestionarios, guías de entrevista y/o de dinámica de grupos entre otros.</i>

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.

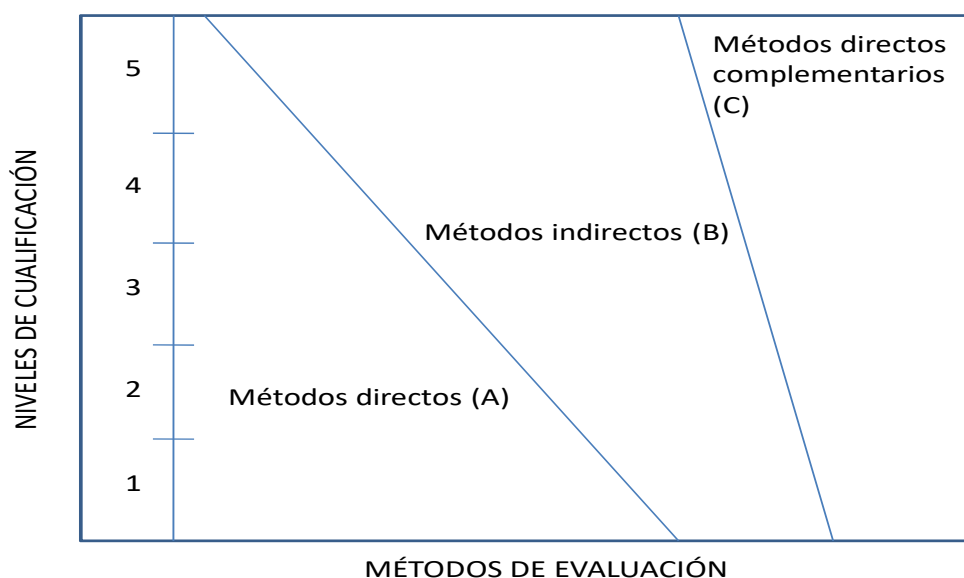
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias 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 Planificar y determinar el proceso de decoración de vidrio mediante aplicaciones de color, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la
- 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 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.