



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN, CULTURA  
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EDUCACIÓN, FORMACIÓN  
PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS CUALIFICACIONES

## GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

**“ECP1197\_3: Promover el uso eficiente de la energía”**

## **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 ECP1197\_3: Promover el uso eficiente de la energía.

### **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 la promoción del uso eficiente de la energía, cumpliendo las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales, 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. Colaborar en la determinación de las especificaciones necesarias para desarrollar las acciones informativas, formativas y de divulgación, planteadas en los planes de eficiencia energética, teniendo en cuenta las necesidades de los destinatarios.**

- 1.1 Las necesidades de información que pueden requerir los consumidores u organizaciones, respecto al uso eficiente de la energía y el agua, se identifican con el fin de conseguir una comunicación ajustada a los destinatarios.
- 1.2 Las necesidades de información o formación que pueden requerir las empresas, profesionales y otros agentes activos, respecto al uso eficiente de la energía y el agua, se identifican con el fin de conseguir la mejor adaptación a cada caso.
- 1.3 Los espacios físicos en los que se va a desarrollar la acción informativa o formativa, así como los equipos y recursos didácticos empleados, se determinan a partir de las condiciones del contexto, del contenido informativo y de los perfiles de los destinatarios.
- 1.4 El diseño de la acción formativa o informativa se formaliza y especifica en el correspondiente plan de actuación.

**2. Colaborar en la organización de las acciones de información o formación dirigidas a consumidores, empresas y organizaciones para promover el uso eficiente de la energía.**

- 2.1 Los espacios y recursos tecnológicos necesarios para desarrollar la actividad de divulgación, información o formación se preparan y gestionan, adaptándolos a los objetivos perseguidos.
- 2.2 La información y documentación requerida para desarrollar la actividad de divulgación, información o formación se gestiona según las prescripciones técnicas y de calidad establecidas.
- 2.3 La difusión de la acción de información y formación se prepara y gestiona, determinando los elementos que requiere el medio de comunicación según las prescripciones técnicas y de calidad establecidas.

**3. Desarrollar las acciones de información o formación a consumidores, organizaciones y profesionales de acuerdo con los objetivos perseguidos, la metodología definida y el presupuesto establecido, para promover el uso eficiente de la energía.**

- 3.1 La difusión de estrategias y técnicas generales para lograr una mayor eficiencia energética en las instalaciones de edificios se realiza a pequeños grupos de consumidores, respondiendo a las preguntas y fomentando hábitos que racionalicen el consumo de energía y de agua.
- 3.2 La información o formación sobre estrategias y técnicas especializadas para lograr una mayor eficiencia energética en las instalaciones de edificios se realiza a profesionales especialistas, respondiendo a las preguntas de índole general y técnica, de forma objetiva y detallada.
- 3.3 La metodología y los recursos informativos y didácticos, se seleccionan teniendo en cuenta los objetivos, el contenido de la acción y los propios destinatarios.

#### **4. Colaborar en la evaluación de las acciones de información o formación, utilizando las técnicas e instrumentos para determinar la idoneidad de las mismas en función de los objetivos y resultados previstos.**

- 4.1 El plan de evaluación de la acción de tipo divulgativo, informativo o formativo se diseña de forma que puedan obtenerse los datos más relevantes para la mejora de futuras acciones.
- 4.2 Los instrumentos para evaluar la acción informativa y formativa se aplican según criterios de adaptación a los objetivos del plan de eficiencia, al contexto y a los destinatarios.
- 4.3 La evaluación, al final de la acción se realiza teniendo en cuenta sus objetivos y el proceso seguido, a partir de los instrumentos de evaluación correspondientes, proponiendo las mejoras oportunas y formalizando todo ello en un documento escrito mediante el uso de las herramientas informáticas de aplicación.

#### **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 **ECP1197\_3: Promover el uso eficiente de la energía**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

##### **1. Planes de divulgación sobre eficiencia energética.**

- Planes nacionales de eficiencia energética. Medidas divulgativas. Campañas de comunicación sobre la eficiencia energética. Ajuste entre necesidades y demandas.
- Planes de formación. Especificaciones de cursos y sesiones informativas. Organización de sesiones y cursos.
- Folletos y otros sistemas de difusión. Nuevos sistemas de comunicación y redes

##### **2. Acciones divulgativas sobre eficiencia energética.**

- Espacios e instalaciones apropiadas.
- Recursos didácticos.
- Métodos de intervención.
- Perfiles de destinatarios.
- Diseño y desarrollo de acciones formativas

##### **3. Evaluación de acciones de divulgación sobre eficiencia energética.**

- Modelos de evaluación.
- Instrumentos.
- Evaluación correctora.
- Informes de resultados.

### **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:

- Tratar al cliente con cortesía, respeto y discreción.
- Demostrar interés y preocupación por atender satisfactoriamente las necesidades de los clientes.
- Proponerse objetivos retadores que supongan un nivel de rendimiento y eficacia superior al alcanzado previamente.
- Adaptarse a situaciones o contextos nuevos.
- Habilidades comunicativas, alto nivel de expresión oral y escrito y capacidad de atracción de la atención.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa respetando los canales establecidos en la organización.

## **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 "ECP1197\_3: Promover el uso eficiente de la energía", 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 efectuar la promoción a diferentes colectivos del uso eficiente de la energía a partir del análisis de instalaciones proyectadas o ejecutadas y de la normativa específica de eficiencia energética de aplicación.

El plan de promoción incorporará como destinatarios, por una parte a usuarios no especializados y por otra a los profesionales implicados en el montaje y mantenimiento de las instalaciones de un bloque de viviendas o un edificio terciario que incorpore alguna instalación energética común (calefacción, ACS, solar térmica, refrigeración, climatización, instalación de iluminación de bajo consumo, entre otras). Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Desarrollar una acción divulgativa dirigida a consumidores, empresas y organizaciones sobre planes y normativa relacionados con la eficiencia energética.
2. Desarrollar una acción informativa sobre eficiencia energética dirigida a profesionales del montaje y mantenimiento de instalaciones energéticas a partir del análisis de un caso concreto de instalaciones existentes o proyectadas de un edificio.
3. Ejecutar el plan de evaluación de una acción informativa diseñando herramientas o instrumentos de recogida de datos y opiniones, analizando los resultados y proponiendo acciones o medidas correctoras para la mejora en futuras acciones.

**Condiciones adicionales:**

- Se asignará un período de tiempo determinado para la correspondiente actividad, en función del tiempo invertido por un profesional.
- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se planteará alguna contingencia o situación imprevista que sea relevante para la demostración de la competencia relacionada con la respuesta a contingencias.
- Se considerará en el conjunto de la situación profesional de evaluación la aplicación de la normativa básica así como de las medidas de prevención de riesgos y protección medioambiental.
- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada.

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

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un



criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Desarrollo de una acción divulgativa adecuada dirigida a consumidores, empresas y organizaciones sobre planes y normativa de eficiencia energética.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de necesidades de los usuarios.</li><li>- Planteamiento de las líneas maestras de los planes nacionales y autonómicos relacionados con el uso eficiente de la energía y su impacto medioambiental.</li><li>- Identificación de los aspectos de la normativa aplicable a las instalaciones de edificios sobre eficiencia energética.</li><li>- Utilización de los recursos explicativos apropiados a la situación, a los objetivos y al perfil del destinatario.</li><li>- Respuesta a las preguntas y dudas que se planteen con claridad.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Desarrollo de una acción informativa eficaz sobre eficiencia energética dirigida a profesionales del montaje y mantenimiento de instalaciones energéticas.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Análisis y diagnóstico de la eficiencia de funcionamiento de las instalaciones del edificio planteado.</li><li>- Actuaciones técnicas fundamentadas que se proponen para mejorar la eficiencia energética y conseguir ahorro de energía.</li><li>- Características técnicas y económicas de la intervención.</li><li>- Utilización de los recursos explicativos apropiados a la situación, a los objetivos y al perfil del profesional.</li><li>- Respuesta a las preguntas y objeciones que se planteen con claridad.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala B.</i></p>
<i>Ejecución idónea del plan de evaluación de una acción informativa.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Diseño de herramientas e instrumentos de evaluación (cuestionarios, hojas de evaluación u otros).</li><li>- Procesamiento e interpretación de resultados de la evaluación.</li><li>- Propuesta de acciones correctoras de mejora.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la escala C.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo establecido en función del empleado por una o un profesional.</i>	<p><i>El umbral de desempeño competente, permite una desviación del 50% en el tiempo establecido</i></p>



*Cumplimiento de los requerimientos de prevención de riesgos laborales y medioambientales.*

*El umbral de desempeño competente, requiere el cumplimiento total de la normativa vigente.*

## Escala A

5	<i>La acción divulgativa sobre normativa de eficiencia energética comprende el planteamiento exhaustivo de las líneas maestras de los planes nacionales y autonómicos relacionados con el uso eficiente de la energía y su impacto medioambiental y la identificación completa de los aspectos de la normativa aplicable a las instalaciones de edificios sobre eficiencia energética. La utilización de los recursos explicativos ha sido muy apropiada a la situación, a los objetivos y al perfil del profesional y se ha respondido acertadamente a las preguntas y dudas planteadas.</i>
4	<i>La acción divulgativa sobre normativa de eficiencia energética comprende el planteamiento de las líneas maestras de los planes nacionales y autonómicos relacionados con el uso eficiente de la energía y su impacto medioambiental y la identificación de los aspectos de la normativa aplicable a las instalaciones de edificios sobre eficiencia energética. La utilización de los recursos explicativos ha sido apropiada a la situación, a los objetivos y al perfil del destinatario y se ha respondido en su mayor parte a las preguntas y dudas planteadas.</i>
3	<i>La acción divulgativa sobre normativa de eficiencia energética comprende parcialmente el planteamiento de las líneas maestras de los planes nacionales y autonómicos relacionados con el uso eficiente de la energía y su impacto medioambiental y la identificación parcial de los aspectos de la normativa aplicable a las instalaciones de edificios sobre eficiencia energética. La utilización de los recursos explicativos no ha sido del todo apropiada a la situación, a los objetivos y al perfil del destinatario y se ha respondido solo a algunas de las preguntas y dudas planteadas.</i>
2	<i>La acción divulgativa sobre normativa de eficiencia energética comprende insuficientemente el planteamiento de las líneas maestras de los planes nacionales y autonómicos relacionados con el uso eficiente de la energía y su impacto medioambiental y la identificación insuficiente de los aspectos de la normativa aplicable a las instalaciones de edificios sobre eficiencia energética. La utilización de los recursos explicativos no ha sido apropiada a la situación, a los objetivos y al perfil del destinatario y no se ha respondido suficientemente a las preguntas y dudas planteadas.</i>
1	<i>La acción divulgativa sobre normativa de eficiencia energética no se llega a desarrollar aunque se hayan indicado parcialmente algunas ideas al respecto.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

## Escala B

5	<p><i>La acción informativa sobre eficiencia energética comprende el análisis y diagnóstico exhaustivo de la eficiencia de funcionamiento de las instalaciones del edificio planteado, propuestas perfectamente explicadas y fundamentadas, tanto técnica como económicamente, de actuaciones sobre las instalaciones para mejorar la eficiencia energética y conseguir ahorro de energía. La utilización de los recursos explicativos ha sido muy apropiada a la situación, a los objetivos y al perfil del profesional y se ha respondido acertadamente a las preguntas y objeciones planteadas.</i></p>
4	<p><i>La acción informativa sobre eficiencia energética comprende el análisis y diagnóstico de la eficiencia de funcionamiento de las instalaciones del edificio planteado, propuestas explicadas y fundamentadas, tanto técnica como económicamente, de actuaciones sobre las instalaciones para mejorar la eficiencia energética y conseguir ahorro de energía. La utilización de los recursos explicativos ha sido apropiada a la situación, a los objetivos y al perfil del profesional y se ha respondido en su mayor parte a las preguntas y objeciones planteadas.</i></p>
3	<p><i>La acción informativa sobre eficiencia energética comprende parcialmente el análisis y diagnóstico de la eficiencia de funcionamiento de las instalaciones del edificio planteado, propuestas parcialmente explicadas y fundamentadas de actuaciones sobre las instalaciones para mejorar la eficiencia energética y conseguir ahorro de energía. La utilización de los recursos explicativos no ha sido del todo apropiada a la situación, a los objetivos y al perfil del profesional y se ha respondido solo a algunas de las preguntas y objeciones planteadas.</i></p>
2	<p><i>La acción informativa sobre eficiencia energética comprende insuficientemente el análisis y diagnóstico de la eficiencia de funcionamiento de las instalaciones del edificio planteado, propuestas insuficientemente explicadas y fundamentadas de actuaciones sobre las instalaciones para mejorar la eficiencia energética y conseguir ahorro de energía. La utilización de los recursos explicativos no ha sido apropiada a la situación, a los objetivos y al perfil del profesional y no se ha respondido suficientemente a las preguntas y objeciones planteadas.</i></p>
1	<p><i>La acción informativa sobre eficiencia energética no se llega a desarrollar aunque se hayan indicado parcialmente algunas propuestas al respecto.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

## Escala C

5	<p><i>El plan de evaluación comprende el diseño de herramientas e instrumentos de evaluación, el procesamiento e interpretación de resultados de la evaluación y la propuesta de acciones correctoras de mejora. Estas actuaciones se han desarrollado satisfactoriamente en su totalidad.</i></p>
4	<p><i>El plan de evaluación comprende el diseño de herramientas e instrumentos de evaluación, el procesamiento e interpretación de resultados de la evaluación y la propuesta de acciones correctoras de mejora. Estas actuaciones se han desarrollado satisfactoriamente en su mayor parte y en sus aspectos más relevantes.</i></p>
3	<p><i>El plan de evaluación comprende el diseño de herramientas e instrumentos de evaluación, el procesamiento e interpretación de resultados de la evaluación y la propuesta de acciones correctoras de mejora. Estas actuaciones se han desarrollado parcialmente, descuidando aspectos esenciales.</i></p>

2	<i>El plan de evaluación comprende el diseño de herramientas e instrumentos de evaluación, el procesamiento e interpretación de resultados de la evaluación y la propuesta de acciones correctoras de mejora. Estas actuaciones se han desarrollado insuficientemente.</i>
1	<i>El plan de evaluación no se llega a desarrollar aunque se hayan ejecutado parcialmente algunas actuaciones al respecto.</i>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

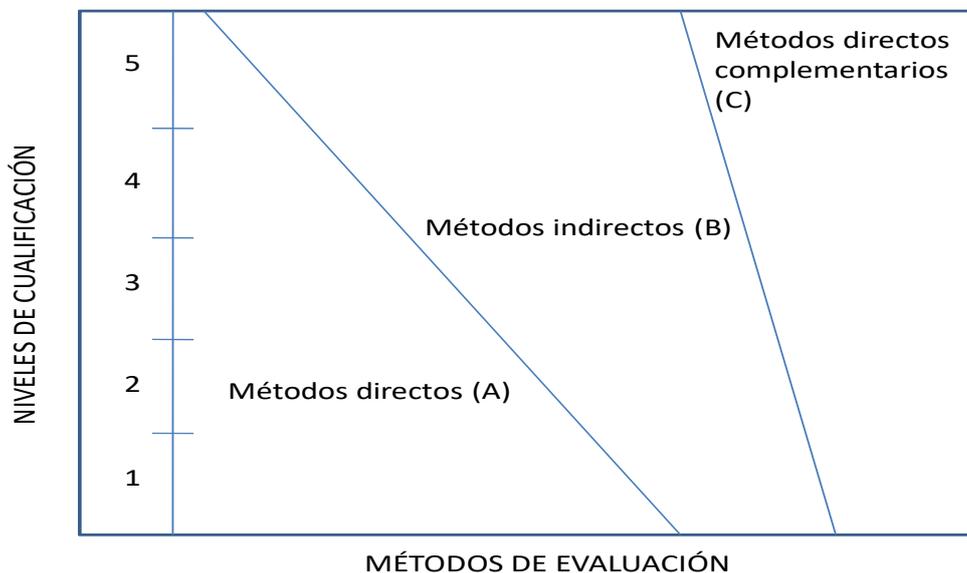
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

- Pruebas objetivas (C).

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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

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

## 2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el proceso de promoción del uso eficiente de la energía, 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/a profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel 3 y en sus competencias más significativas tienen mayor relevancia las destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar principalmente las destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente en 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, en su caso, requeridas.

g) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel 3. En este nivel tiene importancia la capacidad organizativa y de programación de actividades, así como la revisión de procedimientos, por lo que en función del método de evaluación utilizado, se recomienda que en la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba práctica que tenga como referente las actividades de la situación profesional de evaluación. Ésta, se planteará sobre un contexto reducido que permita optimizar la observación de competencias, minimizando los medios materiales y el tiempo necesario para su realización, cumpliéndose las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.

h) 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.

i) Se recomienda medir la dimensión de la competencia sobre respuesta a contingencias. Para ello se puede considerar:

- Provocar una situación en la que haya alguna instalación o componente que no cumpla la normativa de aplicación.
- En las instalaciones, incluir algún elemento de última generación tecnológica.

- En la información dada a la persona candidata puede haber “ausencias o errores” en los documentos facilitados y la persona candidata, previa información, deberá detectar dichas ausencias o errores, y adoptar una solución debidamente justificada.
  
- j) En la concreción práctica de la situación profesional de evaluación se recomienda contemplar las variaciones que pueden producirse debido a la diferente tipología de instalaciones energéticas, incorporando diferentes elecciones de generación y distribución de energía con sus respectivos sistemas de regulación. Para ello, se podrán emplear representaciones gráficas, sistemas virtuales o simulados, fotografías, y otros sistemas de representación de la realidad.