



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1750_3: Colaborar en la planificación, organización y dirección de un equipo de trabajo interviniendo en situaciones acuáticas de emergencia en aguas continentales o interiores no marítimas”



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP1750_3: Colaborar en la planificación, organización y dirección de un equipo de trabajo interviniendo en situaciones acuáticas de emergencia en aguas continentales o interiores no marítimas.

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 principales y secundarias que intervienen en la colaboración en la planificación, organización y dirección de un equipo de trabajo interviniendo en situaciones acuáticas de emergencia en aguas continentales o interiores no marítimas, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.



1. Determinar la actuación con entidades u organismos afectados por la situación de emergencia (riadas, inundaciones), cumpliendo la normativa.

- 1.1 Aplicar las medidas de actuación y prevención, de acuerdo a la normativa que las regulan, en situaciones de graves riesgos para la seguridad de las personas, infraestructura y propiedades.
 - 1.2 Efectuar la comprobación del ámbito de participación (administración, organizaciones y Empresas o ciudadanos) que intervienen en una incidencia y la aplicación de las fases de acción, de acuerdo a la normativa que las regula, para adecuar el formato del equipo de trabajo.
 - 1.3 Efectuar la gestión en la actuación, en función de las atribuciones concedidas por las Administraciones Públicas en este campo, así como de la estructura organizativa de los niveles territoriales, para lograr la máxima homogenización posible entre los equipos de trabajo.
 - 1.4 Adaptar, a lo contemplado, la asignación de funciones a desarrollar por cada uno de los escalones de la estructura organizativa del equipo de trabajo para la intervención en su estructura jerárquica/operativa.
- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

2. Obtener los parámetros objetivos que clasifican una situación de emergencia (riesgo de inundaciones) y relacionarlos, valorando el nivel de la intervención y cumpliendo la normativa.

- 2.1 Elaborar los planes especiales de seguridad, de acuerdo a la percepción de los efectos destructivos que el medio acuático genera fuera de su entorno natural, para la protección de personas y bienes.
 - 2.2 Aplicar los elementos para la planificación de actividades, al fin de evitar o reducir los efectos incontrolados del medio acuático, de acuerdo a la normativa de situación de catástrofe por inundación.
 - 2.3 Elaborar la determinación de las áreas de riesgo de un territorio, de acuerdo al análisis (puntos conflictivos, orográficos y geológicos) de las zonas inundables, para la prevención de sus efectos.
 - 2.4 Obtener los datos meteorológicos e hidrológicos, proporcionando información, para la aplicación de los sistemas de previsión y alertas ante fenómenos meteorológicos adversos.
- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

3. Comprobar la situación de emergencia acuática y las medidas de gestión y organización que deben ser empleadas para su resolución, cumpliendo la normativa.

- 3.1 Valorar el ámbito territorial del suceso, los medios humanos y materiales y las consecuencias socioeconómicas derivadas de la situación, determinando el nivel de participación de las administraciones.
- 3.2 Aplicar las fases de acción: previsión, prevención, planificación, intervención y rehabilitación, ante una emergencia acuática, en la gestión de los equipos de trabajo, para establecer los medios materiales de dotación a los intervinientes.
- 3.3 Aplicar las fases de acción: previsión, prevención, planificación, intervención y rehabilitación, ante una emergencia acuática, en la organización de los equipos



de trabajo, para establecer los medios materiales de dotación a los intervinientes.

- 3.4 Analizar la planificación de la actuación en situación de emergencia acuática, teniendo en cuenta la protección de las personas, evitando los daños incontrolados en los bienes, infraestructuras o elementos del entorno por parte del equipo de trabajo.
 - 3.5 Adaptar la estructura del equipo de trabajo al nivel de participación de las administraciones públicas (municipal, provincial, insular o comarcal, autonómico, central) para facilitar su integración en la resolución de la emergencia acuática.
- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

4. Efectuar la determinación de la estructura y organización de un equipo de trabajo y del perfil de sus componentes, interviniendo en las actividades específicas en emergencias acuáticas, cumpliendo la normativa.

- 4.1 Aplicar en la selección del personal los rasgos físicos, de personalidad, formación académica y formación complementaria, exigibles a los integrantes de un equipo de trabajo, (grupos de intervención directa y de logística), para facilitar la integración en el grupo de trabajo.
 - 4.2 Asignar los cargos y funciones que se desempeñan en cada uno de los puestos de trabajo que componen el equipo, de acuerdo a la estructura del equipo de trabajo, definiendo el campo de actuación en la intervención y determinando las responsabilidades.
 - 4.3 Establecer la composición del grupo de intervención de acuerdo a los requerimientos de la intervención, aptitudes y habilidades de sus integrantes y experiencia profesional en el campo de trabajo del que se trate, para obtener la máxima efectividad.
 - 4.4 Utilizar la comprobación de la estructura y composición de las unidades de apoyo ante desastres como referencia para organizar a los componentes del equipo de trabajo, facilitando la integración en la ejecución de sus funciones.
- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

5. Coordinar el plan operativo y el control de los medios materiales para la intervención, así como el proceso encaminado a la normalización de la zona afectada y la elaboración de informes sobre las operaciones, cumpliendo la normativa.

- 5.1 Determinar las características, ubicación de la base de operaciones, para agilizar la planificación, gestión y control de las operaciones, facilitando la coordinación de los grupos de trabajo.
- 5.2 Efectuar el control de los medios materiales y la disponibilidad de un área de concentración / distribución de los mismos, para el desarrollo de la operación y facilitar la acción de los equipos de trabajo.
- 5.3 Efectuar la creación de un área de información / comunicación sobre todo lo que afecte a la incidencia, contribuyendo a clarificar la coordinación entre autoridades, equipos de trabajo y medios de comunicación sociales, evitando la generación de noticias o alarmas infundadas.



- 5.4 Confeccionar la actualización permanente de los objetivos establecidos en la intervención, para la reconducción y adaptación de los planes de acción a las nuevas condiciones de emergencia acuática, garantizando su efectividad.
 - 5.5 Valorar la efectividad de las operaciones llevadas a cabo, para la reconducción y adaptación de los planes de acción a las nuevas condiciones de emergencia acuática, garantizando su efectividad.
 - 5.6 Efectuar el seguimiento de la fase de normalización (inspección de edificios, limpieza de viviendas y vías urbanas, reparación de daños relevantes), consecutiva a la de emergencia acuática, hasta el establecimiento de las condiciones imprescindibles para el retorno a la normalidad.
 - 5.7 Elaborar informes sobre la observación de áreas siniestradas y salvamentos efectuados, planes de abastecimiento, albergue y asistencia social, restablecimiento de energía eléctrica y combustibles, rehabilitación de infraestructuras y telecomunicaciones o planes de apoyo logístico, con el objeto de su traslado a los responsables de su estudio o resolución.
- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

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 ECP1750_3: Colaborar en la planificación, organización y dirección de un equipo de trabajo interviniendo en situaciones acuáticas de emergencia en aguas continentales o interiores no marítimas, Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. *Determinación de la actuación con entidades u organismos afectados por la situación de emergencia acuática, dentro del marco legal establecido.*

- Observación de documentación.
- Comprobación de las competencias dependientes de cada administración y organigrama.
- Gestión de grupos de trabajo, (equipos humanos, dependientes de organismos públicos, empresas privadas, voluntarios).
- Aplicación de medidas que garanticen la seguridad

2. *Obtención y comparación de los parámetros objetivos que clasifican una situación de emergencia acuática.*

- Elaboración de planes especiales de seguridad.
- Planificación de actividades, al fin de evitar o reducir los efectos incontrolados del medio acuático.
- Determinación de las áreas de riesgo de inundación de un territorio.
- Obtención de datos meteorológicos e hidrológicos.



3. Comprobación de una situación de emergencia acuática y de las medidas de gestión y organización empleadas.

- Resolución de una emergencia acuática: gestión
- Enumeración de las consecuencias de un suceso / emergencia acuática.
- Gestión y organización de grupos de trabajo.
- Aplicación de las competencias de cada administración y organigrama.

4. Verificación de la estructura y organización de un equipo de trabajo y del perfil de sus componentes.

- Gestión de grupos de trabajo, (equipos humanos, dependientes de organismos públicos, empresas privadas, voluntarios).
- Aplicación de medidas que garanticen la seguridad.
Comprobación de la estructura y composición de las unidades de apoyo ante desastres.

5. Coordinación del plan operativo de emergencia acuática y control de los medios materiales.

- Criterios de coordinación.
- Aplicación de controles continuos de materiales y disponibilidad de los mismos.
- Elaboración de informes de valoración de daños y necesidades.
- Elaboración de informes de las operaciones.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta ESTÁ•NDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

- Gestión de grupos de trabajo en emergencias acuáticas (equipos humanos, dependientes de organismos públicos, empresas privadas, voluntarios, entre otros).
- -Aplicación de medidas que garanticen la seguridad.

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:

1. En relación con la empresa deberá:

- 1.1 Capacidad de integración y adaptación a la cultura organizativa.
- 1.2 Capacidad de integración en un equipo de trabajo, adaptándose al nivel de calidad/rendimiento en cada caso.

2. En relación con el personal deberá:

- 2.1 Habilidad para comunicarse fluidamente con sus compañeros y demás medios y organizaciones.



- 2.2 Facilidad para hablar con medios de comunicación u otras organizaciones, facilitando exactamente la información que se desea y de la forma que se desea.
3. En relación con otros aspectos (Capacidades internas) deberá:
 - 3.1 Ser metódico y con capacidad de observación y análisis.
 - 3.2 Sentido crítico con el trabajo propio y facilidad para compartir información de cara a la mejora continua.
 - 3.3 Habilidad de gestión y capacidad de visión global de todos los aspectos de una emergencia acuática.

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 "ECP1750_3: Colaborar en la planificación, organización y dirección de un equipo de trabajo interviniendo en situaciones acuáticas de emergencia en aguas continentales o interiores no marítimas", se tiene 1 situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

1.2.1. Situación profesional de evaluación número 1.

a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia para ante un caso práctico donde reciba información relevante y no relevante para la elaboración de planes para la protección de personas y bienes, elabore un plan teniendo presente las áreas de riesgo de un territorio, información meteorológica, é hidrológica, normativa legal aplicable, entre otras. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Elaboración de un plan operativo para la protección de personas y bienes.



2. Cribado y análisis de información para determinar su relevancia.
3. Enumeración de criterios para la creación, organización y gestión de grupos de trabajo de emergencia acuática.
4. Estimaciones de necesidades de material, de personal, así como de logística e infraestructura para su funcionamiento.
5. Estimación de posibles desviaciones, en un "feed-back" no real, sobre los planes previstos.
6. Redacción de un comunicado o nota de prensa, para informar a los medios.
7. Enumeración de necesidades previstas en la fase posterior a la emergencia acuática, para la normalización de la zona afectada.

Condiciones adicionales:

- Se deja a criterio de los evaluadores que los casos prácticos fuesen casos reales, omitiendo o variando los detalles particulares que facilitasen al candidato la comprobación de la emergencia acuática en cuestión.
- Como información complementaria al caso práctico se pueden añadir fotos o videos.
- Bajo la supervisión de los evaluadores el candidato tendrá acceso a Internet para obtener información que considere relevante y no esté disponible por parte de los evaluadores.
- El tiempo para la resolución de los casos prácticos está directamente relacionado con la complejidad de los mismos, una opción sería permitirle al candidato el doble de tiempo que el que necesite un evaluador para resolver los casos prácticos.
- 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 número 1.

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 número 1, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Elaboración de un plan operativo para la protección de personas y bienes.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Redacción del plan operativo secuencialmente.- Asignación de tareas concretas a cada componente del grupo.- Indicación de los puntos críticos, que serán, todas los apartados del plan operativo, donde exista riesgo de por incumplimiento de ese apartado, pérdida de vidas humanas, o graves daños económicos.- Selección de los recursos humanos y materiales para reducir las necesidades de personas y equipos.- Diseño una red de logística, que permita una distribución de medios humanos y materiales. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Cribado y análisis de información sobre la emergencia acuática para determinar su relevancia.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Depuración de la información ante una intervención.- Análisis de la información para listarla en base a su relevancia (según el grado en que afecte al supuesto).- Ordenación de la información una vez analizada, según los criterios de relevancia establecidos.- Utilización de los documentos que afectan a la situación de emergencia. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Listado de los criterios para la creación, organización y gestión de los grupos de trabajo de emergencia acuática.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Definición de los criterios para la creación, organización y gestión de los grupos de trabajo.- Aplicación de los criterios de selección de personal, incluyendo, análisis de capacidades, habilidades, y estrategias para gestión de grupos de trabajo.- Definición de la forma de relacionarse y jerarquía/tareas dentro de los grupos, entre grupos, y con niveles superiores.- Utilización de encuestas de satisfacción. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la</i></p>



	<i>Escala C.</i>
<i>Estimación de necesidades humanas, de material y logísticas previstas para el funcionamiento del plan operativo de emergencias acuáticas.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Cuantificación del número de personas para el funcionamiento del plan operativo.- Comprobación y cuantificación de las necesidades de material.- Comprobación de la logística para distribuir el personal y el material. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.</i></p>
<i>Estimación de posibles desviaciones en la emergencia acuáticas, en un "feed-back" no real.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Reformulación la estrategia de actuación ante unos supuestos de desviaciones dadas para adecuarse a la nueva situación- Demostración de capacidad de reacción. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala E.</i></p>
<i>Redactado de un comunicado o nota de prensa relacionada con la emergencia acuática para informar a los medios.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Utilización de los canales para la transmisión de la información.- Transmisión de un mensaje generador de confianza y cohesión.- Evitación de emitir opiniones y juicios- Valoración positiva relativa a la exposición de datos y valores conocidos. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala F.</i></p>
<i>Listado de necesidades previstas en la emergencia acuática, para la normalización en la zona afectada.</i>	<ul style="list-style-type: none">- Enumeración de las necesidades, atendiendo a todas las variables previstas.- Relación de las posibles desviaciones, y ante esa nueva situación.- Listado de las necesidades previstas. <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala G.</i></p>

Escala A

5



El plan operativo es ejecutable, se redacta de forma secuencial, y cada componente tiene asignadas tareas acordes con sus capacidades, se indican las secuencias de trabajo y se seleccionan y distribuyen los recursos humanos y materiales.



4	<i>El plan operativo es ejecutable, se redacta de forma secuencial, y cada componente tiene asignadas tareas acordes con sus capacidades, se indican las secuencias de trabajo, se distribuyen los recursos humanos y materiales, pero no se seleccionan.</i>
3	<i>El plan operativo es ejecutable, se redacta de forma secuencial, y cada componente tiene asignadas tareas acordes con sus capacidades, se indican las secuencias de trabajo pero no se distribuyen los recursos humanos y materiales.</i>
2	<i>El plan operativo es ejecutable, se redacta de forma secuencial, y cada componente tiene asignadas tareas acordes con sus capacidades, pero no se indican las secuencias de trabajo.</i>
1	<i>El plan operativo, no es ejecutable, no está estructurado, ni asigna tareas a cada componente de los grupos de trabajo.</i>

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

Escala B

5	<i>Depura la información, la analiza listándola en base a su relevancia, la ordena según los criterios de relevancia empleados, y utiliza los documentos que afectan a la situación de emergencia acuática.</i>
4	<i>Depura la información, la analiza listándola en base a su relevancia, la ordena, utiliza los documentos que afectan a la situación de emergencia acuática.</i>
3	<i>Depura la información, la analiza listándola en base a su relevancia, utiliza los documentos que afectan a la situación de emergencia acuática.</i>
2	<i>Depura la información, la analiza, la ordena, utiliza los documentos que afectan a la situación de emergencia acuática.</i>
1	<i>No depura la información, o no utiliza los documentos que afectan a la situación de emergencia acuática.</i>

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

Escala C

5	<i>Se definen y se aplican los criterios para la creación, organización y gestión de los grupos de trabajo, detallando las relaciones dentro del grupo, entre grupos y con niveles superiores, se utilizan encuestas de satisfacción.</i>
4	<i>Se definen y se aplican los criterios para la creación, organización y gestión de los grupos de trabajo, detallando las relaciones dentro del grupo, entre grupos y con niveles superiores.</i>
3	<i>Se definen pero no se aplican los criterios para la creación, organización y gestión de los grupos de trabajo, detallando las relaciones dentro del grupo, entre grupos y con niveles superiores.</i>
2	<i>No se definen ni se aplican criterios para la creación, organización y gestión de los grupos de</i>

		<i>trabajo, se detallan las relaciones dentro del grupo, entre grupos y con niveles superiores.</i>
1		<i>No se definen ni se aplican criterios para la creación, organización y gestión de los grupos de trabajo, ni detalla las relaciones dentro del grupo, entre grupos, ni con niveles superiores.</i>

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

Escala D

5		<i>Se cuantifica el número de personas, comprobando y cuantificando las necesidades de material, comprobando la logística para el funcionamiento del dispositivo de emergencia acuática.</i>
4		<i>Se cuantifica el número de personas, comprobando y cuantificando las necesidades de material, así como la logística para el funcionamiento de todo el dispositivo de emergencia acuática.</i>
3		<i>Se cuantifica el número de personas, comprobando y cuantificando las necesidades de material, pero no la logística para el funcionamiento de todo el dispositivo de emergencia acuática.</i>
2		<i>Se cuantifica el número de personas, no comprueba ni cuantifica las necesidades de material de emergencia acuática.</i>
1		<i>No cuantifica el número de personas, ni comprueba ni cuantifica las necesidades de material de emergencia acuática.</i>

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

Escala E

5		<i>Reformula la estrategia para actuar en la emergencia acuática según las desviaciones del supuesto, ajustándose a la nueva situación y demostrando capacidad de reacción.</i>
4		<i>Reformula la estrategia para actuar en la emergencia acuática según las desviaciones, del supuesto, ajustándose a la nueva situación.</i>
3		<i>Reformula la estrategia para actuar en la emergencia acuática según las desviaciones del supuesto, pero no se ajusta a la nueva situación.</i>
2		<i>Reformula la estrategia de actuación en la emergencia acuática pero no actúa según las desviaciones del supuesto.</i>
1		<i>No reformula la estrategia de actuación en la emergencia acuática.</i>

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

Escala F



4	<i>Se transmite la información sobre la emergencia acuática, citando datos, y magnitudes con la máxima objetividad, consiguiendo un discurso generador de confianza y cohesión, evitando opiniones y juicios.</i>
3	Se transmite la información sobre la emergencia acuática, citando datos, y magnitudes con la máxima objetividad, evitando opiniones y juicios.
2	<i>Se transmite la información sobre la emergencia acuática, citando datos, y magnitudes, pero se emiten opiniones, estimaciones o juicios personales.</i>
1	<i>Se transmite la información sobre la emergencia acuática emitiendo opiniones, estimaciones o juicios personales.</i>

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

Escala G

5	<i>En la fase posterior a la emergencia acuática, se enumeran las necesidades, de modo que se cubran las necesidades previstas, aportando datos de nuevas necesidades en función de posibles desviaciones de las consecuencias de la misma, gestionándolo de modo que los recursos se optimizan.</i>
4	En la fase posterior a la emergencia acuática, se enumeran las necesidades, de modo que se cubran las necesidades previstas, aportando datos de nuevas necesidades en función de posibles desviaciones de las consecuencias de la misma.
3	<i>En la fase posterior a la emergencia acuática, se enumeran las necesidades, de modo que se cubran las necesidades previstas, pero no se aportan datos de nuevas necesidades en función de posibles desviaciones de las consecuencias de la misma.</i>
2	<i>En la fase posterior a la emergencia acuática, se enumeran las necesidades, pero el cálculo de necesidades no se adecua a las desviaciones previstas.</i>
1	<i>En la fase posterior a la emergencia acuática no se enumeran las necesidades.</i>

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

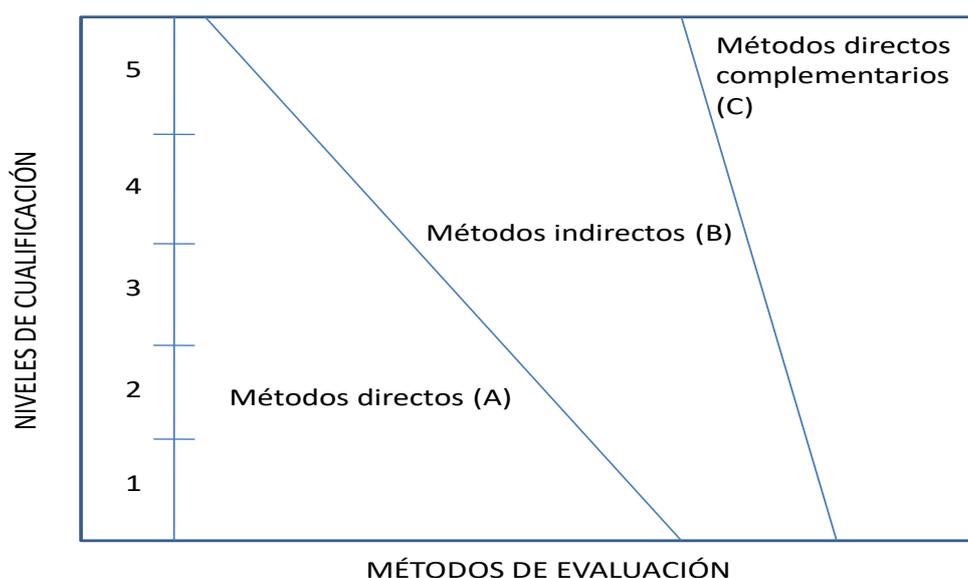
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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).
 - 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 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 la gestión de emergencias acuáticas en aguas continentales, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista estructurada profesional 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) 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 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.

- f) Se tomará en consideración aquellos títulos profesionales de Capacitación que atribuyan el ejercicio profesional de Gestor de intervenciones en situaciones acuáticas de emergencia acuática en el ámbito terrestre o en aguas continentales, así como el de Buceador de baja, media y gran profundidad.
- g) Se deberá comprobar que las actividades se desarrollan cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.