



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP1967_3: Coordinar los recursos humanos y materiales de la unidad de intervención, en la lucha contra incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural”

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 ECP1967_3: Coordinar los recursos humanos y materiales de la unidad de intervención, en la lucha contra incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural.

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 coordinar los recursos humanos y materiales de la unidad de intervención, en la lucha contra incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural, 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. Coordinar los recursos humanos de la unidad de intervención y/o externas, en la lucha contra incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural, supervisando su actuación en la realización de las actividades encomendadas.

- 1.1 Las instrucciones recibidas y actividades encomendadas se interpretan para su transmisión al personal de la unidad de intervención para conseguir el objetivo marcado en las actividades de prevención y extinción de incendios forestales y/o apoyo a contingencias en el medio natural y rural.
- 1.2 Las actividades se asignan a los miembros de la unidad de intervención en función de sus habilidades, de las técnicas o tácticas a emplear y la destreza en el manejo de herramientas y equipos para conseguir el objetivo marcado en las actuaciones de prevención y extinción de incendios forestales y/o apoyo a contingencias en el medio natural y rural con el mayor nivel de seguridad y eficiencia.
- 1.3 La ejecución de las actividades encomendadas al personal de la unidad de intervención se supervisan, durante el desarrollo de las mismas, para conseguir el objetivo programado en las actividades de prevención y extinción de incendios forestales y/o apoyo a contingencias en el medio natural y rural de forma segura y eficaz.
- 1.4 La evolución y seguimiento de las actividades de prevención y extinción de incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural se comunica asegurando la recepción de los mismos, para corregir y/o proponer nuevas acciones a realizar.
- 1.5 La solicitud de avituallamiento y los relevos del personal se comunican a la persona responsable según la estructura u organización establecida, para el cumplimiento de lo determinado en las normas de seguridad y procedimientos de intervención.
- 1.6 La ubicación del personal en el lugar de la intervención se plasma en los planos o croquis de la zona para establecer la distribución de conjunto en las actividades encomendadas, teniendo en cuenta el control, gestión y seguridad del personal.

2. Planificar los períodos de trabajo y descanso del personal de la unidad de intervención, en función de los recursos humanos y técnicos disponibles, y necesidades de actuación para realizar la labor en condiciones físicas apropiadas y de seguridad.

- 2.1 Los relevos del personal de la unidad de intervención, se planifican, teniendo en cuenta su jornada laboral, su disponibilidad y tiempo de regreso a sus zonas de descanso, para no superar los periodos operativos y los descansos establecidos.
- 2.2 El estado físico de los miembros de la unidad de intervención, se evalúa periódicamente, cumpliendo con la programación marcada por la organización, para mantener la forma física de los mismos.
- 2.3 La capacidad física de los miembros de la unidad de intervención se comunica a través de reuniones periódicas, correos electrónicos, entre otros medios, para asignar actividades acordes a dicha capacidad.

- 2.4 La formación y entrenamiento, con actividades prácticas a los miembros de la unidad, sobre conocimiento del medio, normas de seguridad, herramientas, equipos, técnicas de trabajo y comunicaciones, entre otros, se organiza en función de los períodos de menor actividad en las contingencias, para mantener el nivel de entrenamiento y conocimiento de los mismos.

3. Coordinar las operaciones de mantenimiento y uso de los recursos materiales, asignados a la unidad de intervención (equipos, herramientas, material tecnológico, vehículos, entre otros) para asegurar su operatividad, mejorando el rendimiento y la calidad del trabajo en las intervenciones.

- 3.1 La instrucción del personal de la unidad se desarrolla sobre el uso, conservación, y mantenimiento de los recursos materiales asignados para la realización de las actividades en la lucha contra incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural.
- 3.2 El estado de los recursos materiales de la unidad se comunica facilitando la toma de decisiones informadas, para realizar operaciones de mantenimiento y sustitución o dotación de otros.
- 3.3 El inventario de los equipos y herramientas se actualiza siguiendo el plan de revisión establecido por la organización para especificar el estado de uso y su localización en el momento de la contingencia.
- 3.4 Los ajustes en los dispositivos de las tecnologías de la información y comunicación se comprueba que se hacen con la periodicidad establecida en el plan de mantenimiento previsto en la planificación para asegurar el contacto con el personal en las intervenciones.
- 3.5 La disponibilidad y/u operatividad de los EPI, equipos de protección respiratoria y el botiquín de primeros auxilios se comprueba mediante inspecciones periódicas establecidas en el plan de mantenimiento, para garantizar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

4. Supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad por el personal de la unidad de intervención, haciendo hincapié en la importancia de las mismas para evitar o minimizar los accidentes laborales.

- 4.1 La necesidad del cumplimiento y aplicación de las normas de seguridad se comunica al personal de la unidad de manera que sientan y comprendan la necesidad de su uso para llevar a cabo las actividades de forma segura y eficaz.
- 4.2 Los procedimientos de trabajo e instrucciones preventivas, se trasladan al personal de la unidad en las intervenciones para evitar o minimizar los riesgos en el desarrollo de las actividades.
- 4.3 La obligatoriedad del uso y conservación de los equipos de protección personal (EPI) y equipos de seguridad se comunica al personal de la unidad de manera que sientan y comprendan su necesidad para realizar las actividades de forma segura y eficaz.

- 4.4 Las normas de seguridad establecidas en los desplazamientos del personal de la unidad, equipos y medios técnicos se supervisan en el momento previo al traslado para evitar accidentes "in itinere".
- 4.5 La circulación por las vías de acceso, en el entorno de la contingencia, se organiza previamente, comprobando a través de mapas y/o sistemas tecnológicos las posibilidades de acceso en función del tipo de vehículo para facilitar el traslado en condiciones de seguridad.

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 **ECP1967_3: Coordinar los recursos humanos y materiales de la unidad de intervención, en la lucha contra incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Gestión del personal de la unidad de extinción de incendios forestales

- Normativa laboral. Convenios colectivos. Contratos de trabajo. Derechos y obligaciones de los trabajadores. Jornadas laborales (ordinarias y especiales), jornada máxima de trabajo en incendios y tiempo de descanso. Cuadrantes de trabajo. Categorías profesionales. Funciones de los puestos de trabajo y categorías profesionales. Normas y procedimientos de seguridad aplicados en incendios forestales y otras contingencias. Equipos colectivos de protección. Equipos de Protección Individual (EPI). Manual de uso de EPI. Lista de chequeo y mantenimiento de la condición física. Registros de datos de las condiciones físicas. Normalización y homologación de herramientas y equipos. Señalización.

2. Organización de equipos de trabajo de la unidad de intervención en incendios forestales

- Gestión de equipos: liderazgo, clima laboral, comunicación, toma de decisiones, delegación de tareas. Programación de actividades. Programación de turnos de trabajo y de prácticas. Valoración de las capacidades individuales y colectivas de los miembros de la unidad: procedimientos de pruebas antropométricas. Colaboración con otras unidades de trabajo (medios aéreos, entre otros).

3. Equipos y herramientas utilizadas en la extinción de incendios forestales

- Equipos de aplicación de agua (autobombas, motobombas autónomas). Manejo y empleo del agua con tendidos de mangueras. Medios aéreos (ala fija y móvil). Tipos. Maquinaria pesada, equipos mecánicos, vehículos, herramientas. Aplicación y mantenimiento. Listados de comprobación de los equipos. Modelos de inventario. Manuales de montaje de equipos que constituyen el PMA o CRM y áreas de espera.

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 desarrollado y del cumplimiento de los objetivos, así como proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Participar y colaborar activamente en el equipo de trabajo, demostrando cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con la actividad, compartiendo información con el equipo de trabajo.
- Interpretar y ejecutar instrucciones de trabajo, transmitiendo la información con claridad, de manera ordenada y precisa, comunicándose eficazmente con las personas adecuadas en cada momento respetando los canales establecidos en la organización.
- Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- Demostrar resistencia al estrés, estabilidad de ánimo y control de impulsos.
- Favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desempeño competencial.

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 "ECP1967_3: Coordinar los recursos humanos y materiales de la unidad de intervención, en la lucha contra incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural", 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 Coordinar los recursos humanos y materiales de la unidad de intervención, en la lucha contra incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural, cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá las siguientes actividades:

- 1.** Interpretar las instrucciones recibidas y actividades encomendadas por el superior responsable y plasmar en plano o croquis de la zona, la ubicación del personal.
- 2.** Asignar las actividades a los miembros de la unidad de intervención en función de sus habilidades, de las técnicas o tácticas a emplear.
- 3.** Controlar la ejecución de las actividades encomendadas al personal de la unidad de intervención.

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:

Criterios de mérito	Indicadores de desempeño competente
<i>Rigor para interpretar las instrucciones recibidas y actividades encomendadas por el superior responsable y plasmar en plano o croquis de la zona, la ubicación del personal.</i>	- Utilización de las técnicas de comunicación con el centro operativo para recibir instrucciones. - Interpretación de instrucciones recibidas del superior responsable. - Transmisión de instrucciones a todo el personal de la unidad. - Ubicación del personal en el lugar indicado. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Eficacia para asignar las actividades a los miembros de la unidad de intervención en función de sus habilidades, de las técnicas o tácticas a emplear.</i>	- Identificación de la zona donde se ejecutan las actividades. - Gestión de la capacidad física y habilidades de los miembros de la unidad. - Asignación de actividades. - Supervisión de la preparación de equipos y herramientas disponibles. - Supervisión de uso del Equipo de Protección Individual (EPI) por todo el personal. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Eficiencia para controlar la ejecución de las actividades encomendadas al personal de la unidad de intervención.</i>	- Aplicación de técnicas de comunicación con el centro operativo. - Valoración de las necesidades de avituallamiento del personal. - Comunicación y gestión de la solicitud de avituallamiento. - Valoración de las capacidades del personal. - Control de horarios y turnos del personal. - Gestión de los relevos de personal. - Comunicación de la evolución de la situación. <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>	

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

Escala A

4	<i>Para interpretar las instrucciones recibidas y actividades encomendadas por el superior responsable y plasmar en plano o croquis de la zona, la ubicación del personal, utiliza las técnicas de comunicación con el centro operativo para recibir instrucciones. Interpreta las instrucciones recibidas del superior responsable. Transmite instrucciones a todo el personal de la unidad y ubica al personal en el lugar indicado.</i>
3	<i>Para interpretar las instrucciones recibidas y actividades encomendadas por el superior responsable y plasmar en plano o croquis de la zona, la ubicación del personal, utiliza las técnicas de comunicación con el centro operativo para recibir instrucciones. Interpreta las instrucciones recibidas del superior responsable. Transmite instrucciones a todo el personal de la unidad y ubica al personal en el lugar indicado.</i>
2	<i>Para interpretar las instrucciones recibidas y actividades encomendadas por el superior responsable y plasmar en plano o croquis de la zona, la ubicación del personal, utiliza las técnicas de comunicación con el centro operativo para recibir instrucciones. Interpreta las instrucciones recibidas del superior responsable. Transmite instrucciones a todo el personal de la unidad y ubica al personal en el lugar indicado.</i>
1	<i>No Interpreta las instrucciones recibidas ni actividades encomendadas por el superior responsable y plasmar en plano o croquis de la zona, la ubicación del personal.</i>

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

Escala B

4	<i>Para aplicar las técnicas de supervisión en el manejo de equipos y herramientas, como en la seguridad de los equipos, Equipos de Protección Individual y normas, dirige el montaje de equipos y materiales que lo requieran, controla las actividades encomendadas y su evolución, valora el comportamiento del fuego y evolución del incendio, ordena el cambio de actividades ante el peligro o fracaso del objetivo, organiza el desalojo de personas y animales, pero no regula el tráfico en las vías de comunicación afectadas.</i>
3	<i>Para aplicar las técnicas de supervisión en el manejo de equipos y herramientas, como en la seguridad de los equipos, Equipos de Protección Individual y normas, dirige el montaje de equipos y materiales que lo requieran, controla las actividades encomendadas y su evolución, valora el comportamiento del fuego y evolución del incendio, ordena el cambio de actividades</i>

	<i>ante el peligro o fracaso del objetivo, organiza el desalojo de personas y animales, pero no regula el tráfico en las vías de comunicación afectadas.</i>
2	<i>Para aplicar las técnicas de supervisión en el manejo de equipos y herramientas, como en la seguridad de los equipos, Equipos de Protección Individual y normas, dirige el montaje de equipos y materiales que lo requieran, controla las actividades encomendadas y su evolución, valora el comportamiento del fuego y evolución del incendio, ordena el cambio de actividades ante el peligro o fracaso del objetivo, organiza el desalojo de personas y animales, pero no regula el tráfico en las vías de comunicación afectadas.</i>
1	<i>No se aplica las técnicas de supervisión en el manejo de equipos y herramientas, ni en la seguridad de los equipos, Equipos de Protección Individual y normas.</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.

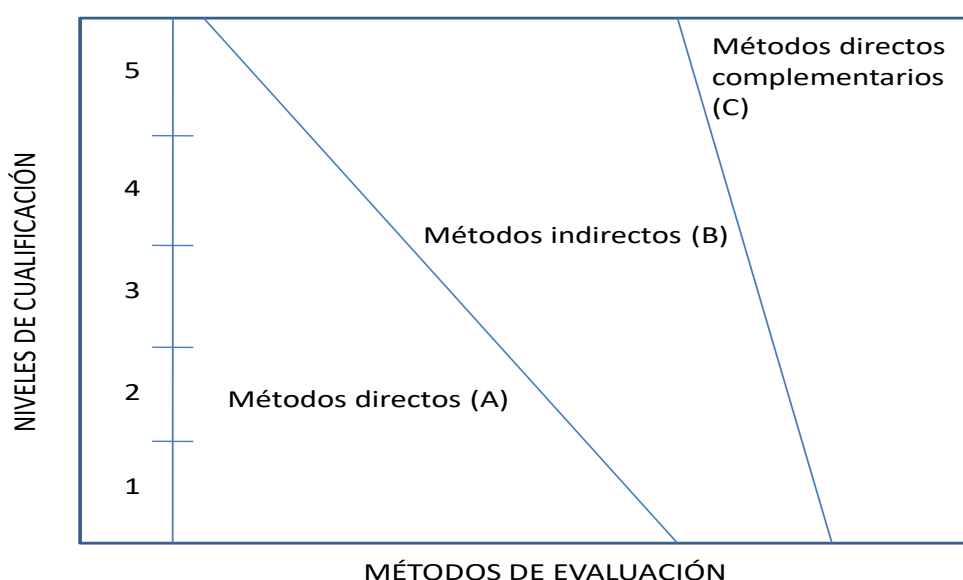
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias 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 Coordinar los recursos humanos y materiales de la unidad de intervención, en la lucha contra incendios forestales y apoyo a contingencias en el medio natural y rural, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el "saber" y "saber estar" de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente el ECP, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los "saberes" incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en los elementos de la competencia considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del "saber estar" recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f)

- 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.

- h) En la situación profesional de evaluación se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones: