



GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

**“ECP2240_2: Dinamizar acciones de promoción y acompañamiento
a deportistas en eventos y competiciones de rugby”**

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 ECP2240_2: Dinamizar acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de rugby.

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 dinamización de acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de rugby, y que se indican a continuación:

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

1. Efectuar operaciones de colaboración relacionadas con la organización y gestión de eventos de promoción y competiciones de rugby siguiendo las directrices marcadas en la entidad y la programación de referencia.

- 1.1 Distribuir temporalmente los eventos de promoción y competiciones de rugby conforme a la estructura operativa de la programación de referencia.
- 1.2 Efectuar colaboraciones en la organización y gestión de eventos de promoción y competiciones de rugby en lo relativo a la solicitud de instalaciones, dotación de recursos materiales y humanos conforme a las directrices recibidas.
- 1.3 Coordinarse con otros técnicos en la organización y gestión de eventos conforme a las directrices recibidas asegurando la colaboración interprofesional y un método de trabajo común.

1. Efectuar operaciones de colaboración en eventos y competiciones de iniciación deportiva en rugby, determinando aspectos operativos, y organizativos.

- 1.1 Identificar la documentación necesaria para la organización y participación en competiciones de iniciación deportiva en rugby revisando la normativa aplicable (federativa, de la entidad y otras).
- 1.2 Comunicar la documentación necesaria para la participación en competiciones de iniciación deportiva en rugby a los asistentes, deportistas o espectadores asegurando su comprensión.
- 1.3 Asistir en tareas básicas de arbitraje y dirección de torneos conforme a la normativa general, al reglamento de competiciones y a las directrices recibidas de un superior técnico.
- 1.4 Revisar la dotación de instalaciones y material auxiliar atendiendo a criterios de accesibilidad y conforme a las directrices recibidas de un superior técnico.
- 1.5 Comunicar a todos los interesados las normas que rigen el evento de competición de iniciación en rugby asegurando su comprensión.
- 1.6 Asistir a la aplicación de las normas que rigen los eventos de competición de iniciación en rugby adecuando la conducta de sus deportistas.
- 1.7 Utilizar técnicas de motivación conforme a las directrices recibidas.
- 1.8 Utilizar las técnicas de animación y/o actividades paralelas como clínicas y exhibiciones durante el desarrollo del evento, buscando implicar al público asistente.
- 1.9 Aplicar técnicas e instrumentos para la valoración del evento o competición de iniciación en rugby conforme al protocolo previsto en la programación de referencia.
- 1.10 Registrar los resultados obtenidos en el modelo bajo la supervisión de un superior técnico.

2. Efectuar labores de selección y acompañamiento de los deportistas en competiciones de iniciación deportiva en rugby, atendiendo a sus necesidades, características y motivaciones.

- 2.1 Ejecutar acciones de acompañamiento conforme a las características de los deportistas, propiciando un ambiente cordial y motivante para ellos.
- 2.2 Seleccionar a los deportistas conforme a los criterios establecidos por la entidad de referencia bajo la supervisión de un superior técnico.

- 2.3 Comunicar de forma empática a todos los interesados los objetivos de la competición y los criterios de selección.
- 2.4 Argumentar con rigor las decisiones tomadas asegurando la comprensión de los deportistas.
- 2.5 Tramitar documentos, licencias e inscripciones para asegurar la participación en condiciones de seguridad y normativa reglada.
- 2.6 Efectuar labores de desplazamiento y/o pernoctación bajo la supervisión de un superior técnico.
- 2.7 Aplicar técnicas e instrumentos para la valoración de la participación del deportista en competiciones deportivas de rugby conforme a lo previsto en la entidad de referencia.
- 2.8 Registrar los resultados obtenidos en el modelo y soporte físico y/o informático bajo la supervisión de un superior técnico.

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 ECP2240_2: Dinamizar acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de rugby. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Organización y gestión de eventos de rugby.

- Distribución de eventos y acciones de promoción de rugby.
- Solicitud de instalaciones, dotación de recursos materiales y humanos.
- Elaboración de documentación.
- Trabajo en equipo en la organización y gestión de eventos.

2. Organización de competiciones de rugby.

- Conocimiento de la documentación necesaria para la organización y gestión de eventos deportivos de rugby.
- Asistencia en arbitraje y dirección de torneos.
- Dotación y revisión de instalaciones y materiales auxiliares.
- Conocimiento de las normas de los eventos deportivos de rugby.
- Aplicación de instrucciones y directrices.
- Desempeño de técnicas de animación.
- Manejo de instrumentos para la valoración de la competición de rugby.
- Registro de resultados en diversos soportes.

3. Acompañamientos a deportistas.

- Dinamización de acciones de acompañamiento.
- Orientación sobre necesidades, expectativas y nivel técnico.
- Conocimiento de los criterios de selección de deportistas.
- Tramitación de documentos, licencias e inscripciones.

Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.

- Reglamento de rugby.
- Protocolo de seguridad, primeros auxilios y prevención de riesgos.
- Autorizaciones administrativas para la organización de eventos deportivos de rugby.
- Comunicación efectiva: clara, concisa, empática y con inteligencia.
- Aplicación de instrumentos y técnicas para la valoración del evento deportivo de rugby.

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 a los usuarios deberá:

- 2.1 Ser empático, sociable y respetuoso en el trato con personas.
- 2.2 Causar buena impresión en los otros y mantener esa impresión a lo largo del tiempo.
- 2.3 Ser persuasivo.
- 2.4 Orientar al usuario demostrando interés y preocupación por atender satisfactoriamente sus necesidades.
- 2.5 Comunicarse eficazmente, de forma clara y concisa, con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- 2.6 Coordinarse y colaborar con los miembros del equipo y con otros trabajadores y profesionales.
- 2.7 Dar, compartir, y recibir información con el equipo de trabajo.

2. En relación a la empresa deberá:

- 2.1 Tener interés y compromiso por la empresa.
- 2.2 Ser capaz de percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en otras empresas.
- 2.3 Ser flexible para afrontar distintas situaciones de trabajo de la empresa.
- 2.4 Actuar con rapidez en situaciones problemáticas y no limitarse a esperar.
- 2.5 Gestionar el tiempo de trabajo.
- 2.6 Adaptarse a la organización, a sus cambios organizativos y tecnológicos así como a situaciones o contextos nuevos.

3. En relación a otros aspectos deberá:

- 3.1 Ser perseverante y sacrificado en el esfuerzo.
- 3.2 Confiar en sí mismo.
- 3.3 Tener pensamiento creativo en la búsqueda de solución de problemas.
- 3.4 Manejar los diferentes estados de ánimos.

- 3.5 Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria.
- 3.6 Mostrar orientación al logro, proponiendo objetivos retadores que supongan un nivel de rendimiento y eficacia superior.
- 3.7 Mostrar razonamiento crítico: capacidad de plantear, razonar, opinar y argumentar sobre una situación determinada de forma lógica.

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 “ECP2240_2: Dinamizar acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de rugby”, 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 dinamizar acciones de promoción del rugby con grupos numerosos y heterogéneos. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1. Coordinarse con otros técnicos en la organización y gestión de eventos deportivos de rugby asegurando la colaboración interprofesional.
- 2. Realizar labores de desplazamiento, acompañamiento y pernoctación bajo la supervisión de un superior técnico.

Condiciones adicionales:

- Se dispondrá de los medios y materiales para el desarrollo de la SPE.
- Se valorará la respuesta a las contingencias, introduciendo alguna incidencia en el proceso.
- Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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:

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Organización y gestión de eventos de iniciación deportiva en rugby.</i>	- Distribución temporal, en función de la entidad de referencia, de los programas de rugby. - Coordinación con otro personal técnico en la dinamización y gestión de eventos deportivos de iniciación deportiva en rugby. <i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores del criterio de mérito.</i>

<i>Organización y desarrollo de competiciones de iniciación deportiva en rugby.</i>	- Comunicación de información y normas a todos los interesados. - Previsión de conducta tanto en participantes como en espectadores. - Comprobación de las condiciones de uso de los materiales a usar en el evento deportivo. - Aplicación de técnicas e instrumentos para la valoración del evento. - Intervención en usuarios y deportistas para que se sientan motivados. - Control de las competiciones mediante la asistencia en arbitraje y dirección de torneos. <i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento de los indicadores de la escala A.</i>
<i>Acompañamiento de deportistas en competiciones de rugby.</i>	- Orientación a deportistas en función de las características de la competición. - Comunicación a todos los deportistas de las decisiones tomadas en el momento de la selección. - Realización de labores administrativas en cuanto a la tramitación de licencias e inscripciones. - Realización de labores relacionadas con desplazamiento, acompañamiento y pernoctación. - Aplicación de técnicas e instrumentos para la valoración de la participación de los deportistas. <i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento de los indicadores de la escala B.</i>

Escala A

4	<i>La colaboración en la organización y desarrollo de competiciones de iniciación deportiva en rugby se realiza comunicando correctamente a los interesados las normas que rigen la competición, previendo correctamente la conducta tanto en participantes como en espectadores, comprobando correctamente las condiciones de uso de los materiales a utilizar en el evento deportivo, aplicando correctamente las técnicas e instrumentos para la valoración de la competición, interviniendo correctamente en usuarios y deportistas para que se sientan motivados y asistiendo correctamente en tareas de arbitraje y dirección de torneos.</i>
3	<i>La colaboración en la organización y desarrollo de competiciones de iniciación deportiva en rugby se realiza comunicando a los interesados las normas que rigen la competición, previendo correctamente la conducta tanto en participantes como en espectadores, comprobando las condiciones de uso de los materiales a utilizar en el evento deportivo, aplicando las técnicas e instrumentos para la valoración de la competición, interviniendo correctamente en usuarios y deportistas para que se sientan motivados y asistiendo en tareas de arbitraje y dirección de torneos.</i>
2	<i>La colaboración en la organización y desarrollo de competiciones de iniciación deportiva en rugby se realiza comunicando a los interesados las normas que rigen la competición, previendo erróneamente la conducta tanto en participantes como en espectadores, comprobando las condiciones de uso de los materiales a utilizar en el evento deportivo, aplicando erróneamente las técnicas e instrumentos para la valoración de la competición, interviniendo erróneamente en usuarios y deportistas en su motivación y asistiendo en las tareas de arbitraje y dirección de torneos.</i>
1	<i>La colaboración en la organización y desarrollo de competiciones de iniciación deportiva en rugby se realiza comunicando erróneamente a los interesados las normas que rigen la competición, previendo erróneamente la conducta tanto en participantes como en espectadores, comprobando erróneamente las condiciones de uso de los materiales a utilizar en el evento deportivo, aplicando erróneamente las técnicas e instrumentos para la valoración de la competición, interviniendo erróneamente en usuarios y deportistas en su motivación y asistiendo erróneamente en tareas de arbitraje y dirección de torneos.</i>

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

Escala B

4	<i>El acompañamiento de usuarios y deportistas en competiciones de rugby se realiza orientando correctamente tanto a usuarios como a deportistas en función de las características de la competición, comunicando correctamente a todos los deportistas las decisiones tomadas en el momento de la selección, efectuando correctamente labores administrativas en cuanto a la tramitación de licencias e inscripciones, efectuando correctamente labores relacionadas con desplazamiento, acompañamiento y pernoctación y aplicando correctamente técnicas e instrumentos para la valoración de la participación de los deportistas.</i>
3	<i>El acompañamiento de usuarios y deportistas en competiciones de rugby se realiza orientando tanto a usuarios como a deportistas en función de las características de la competición, comunicando a todos los deportistas las decisiones tomadas en el momento de la selección, efectuando labores administrativas en cuanto a la tramitación de licencias e inscripciones, efectuando labores relacionadas con desplazamiento, acompañamiento y pernoctación y aplicando técnicas e instrumentos para la valoración en la participación de los deportistas.</i>
2	<i>El acompañamiento de usuarios y deportistas en competiciones de rugby se realiza orientando tanto a usuarios como a deportistas en función de las características de la competición, comunicando erróneamente a todos los deportistas las decisiones tomadas en el momento de la selección, efectuando labores administrativas en cuanto a la tramitación de licencias e inscripciones, efectuando labores relacionadas con el desplazamiento, acompañamiento y pernoctación y aplicando erróneamente técnicas e instrumentos para la valoración en la participación de los deportistas.</i>
1	<i>El acompañamiento de usuarios y deportistas en competiciones de rugby se realiza orientando erróneamente tanto a usuarios como a deportistas en función de las características de la competición, comunicando erróneamente a todos los deportistas las decisiones tomadas en el momento de la selección, efectuando erróneamente labores administrativas en cuanto a la tramitación de licencias e inscripciones, efectuando erróneamente labores relacionadas con desplazamiento, acompañamiento y pernoctación y aplicando erróneamente técnicas e instrumentos para la valoración en la participación de los deportistas.</i>

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

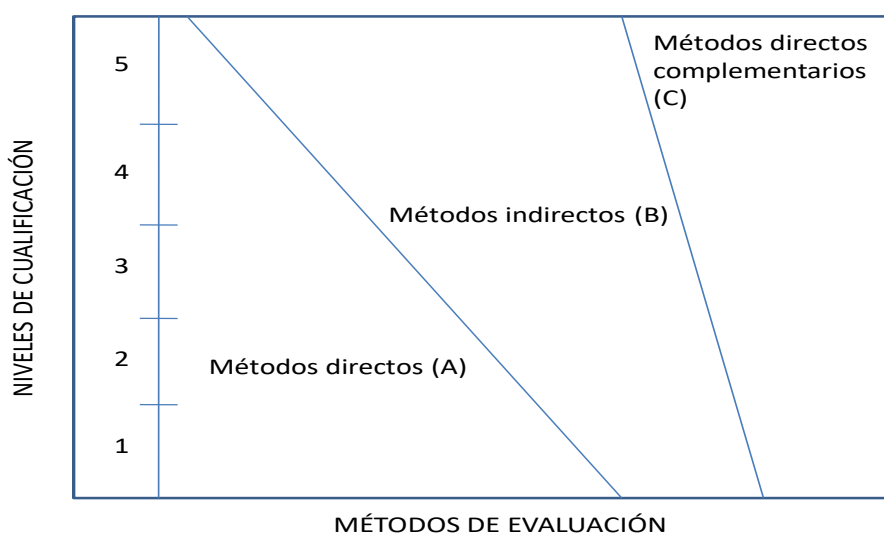
2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

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

2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- a) **Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.
- b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:
 - Observación en el puesto de trabajo (A).
 - Observación de una situación de trabajo simulada (A).
 - Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
 - Pruebas de habilidades (C).
 - Ejecución de un proyecto (C).
 - Entrevista profesional estructurada (C).
 - Preguntas orales (C).
 - Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado (“holístico”), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación del ECP. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a 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 organización y gestión de eventos de rugby, 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 2. En este nivel tiene importancia el dominio de dinamización de eventos de promoción y acompañamiento en eventos y competiciones, 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.
- 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) Para el desarrollo de la SPE se podrá proporcionar a la persona candidata los materiales necesario para las tareas planteadas. Entre ellos se podrán considerar los siguientes:
- Normativa de eventos.
 - Equipo informático con software específico.
 - Sistema de comunicación.
 - Normativa sobre seguridad.
 - Documentación de control, fichas y listados.
 - Información sobre alojamiento, manutención y transporte de usuarios y materiales.
- i) Para evaluar la competencia de la persona candidata en la dinamización de acciones de promoción y acompañamiento a deportistas en eventos y competiciones de iniciación deportiva en rugby, se recomienda proporcionar al candidato información relativa al tipo de evento deportivo a gestionar y organizar, guías de alojamiento, características de los participantes y usuarios, entre los que se encontrará una persona con clara limitación de autonomía.
- j) Para valorar la competencia de respuesta a las contingencias, se recomienda considerar una serie de incidencias en relación a la



organización y gestión de eventos deportivos de rugby, así como en las labores de acompañamiento y desplazamiento de usuarios y deportistas, que el candidato tendrá que resolver de forma que plantee la solución más adecuada.