



## **GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

**“ECP2472\_3: Determinar las propuestas de actuación de mejora de la eficiencia energética, su viabilidad e impacto en la reducción de consumos y emisiones de la organización”**

## **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 ECP2472\_3: Determinar las propuestas de actuación de mejora de la eficiencia energética, su viabilidad e impacto en la reducción de consumos y emisiones de la organización.

### **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 Determinar las propuestas de actuación de mejora de la eficiencia energética, su viabilidad e impacto en la reducción de consumos y emisiones de la organización, 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. Determinar el potencial de ahorro energético y reducción de emisiones de las posibles actuaciones y medidas de la mejora de la eficiencia energética basándose en el análisis de la situación energética realizado del objeto auditado para cumplir los objetivos de la auditoría.**

- 1.1 Un listado de posibles actuaciones y medidas de la mejora de la eficiencia energética se desarrolla cuantificando el impacto energético de cada medida mediante métodos de cálculo transparentes y técnicamente justificables.
- 1.2 El potencial disponible de energía procedente de fuentes renovables se analiza verificando su compatibilidad con las necesidades energéticas del objeto auditado.
- 1.3 Las posibles barreras y beneficios adicionales relacionados con cada una de las medidas de mejora propuestas se describen por escrito para facilitar su implantación futura.
- 1.4 Las rutinas de funcionamiento, el comportamiento de los usuarios y la actividad se tienen en cuenta en el diseño de las actuaciones de mejora, para no incurrir en conflicto con el desarrollo normal de la actividad de la organización.
- 1.5 El precio de la energía de cada una de las fuentes incluidas en el alcance se fija a partir de los datos actuales y la estimación de tendencias futuras.
- 1.6 El factor de emisiones de cada una de las fuentes de energía incluidas en el alcance se fija a partir de los datos actuales y la estimación de tendencias futuras.

**2. Determinar la viabilidad económica de las propuestas de actuación de mejora de la eficiencia, evaluando su repercusión en coste energético y de mantenimiento, así como otros beneficios y costes asociados con objeto de priorizar aquellas que mejor se ajusten a los criterios acordados con la organización.**

- 2.1 Los ahorros energéticos de cada una de las propuestas de actuación de mejora se estiman mediante cálculos documentados, tomando como referencia la situación de rendimiento energético existente del objeto auditado.
- 2.2 Los costes de implantación de cada una de las oportunidades de mejora se estiman mediante la elaboración de presupuestos en base a precios reales de mercado u ofertas reales de instaladores o proveedores de servicios energéticos.

- 2.3 Las posibles barreras y beneficios adicionales relacionados con cada una de las oportunidades de mejora se detallan valorando su impacto económico a favor o en contra, para facilitar una toma de decisión sobre las actuaciones propuestas.
- 2.4 El precio de la energía de cada una de las fuentes incluidas en el alcance se fija a partir de los datos actuales de contrato y la estimación de tendencias futuras.
- 2.5 La viabilidad de propuestas de mejora procedentes de energías renovables (provenientes de la tierra, viento, sol y agua, entre otras) se evalúa calculando las emisiones de energía final y primaria evitadas de cada una de las fuentes incluidas en el alcance y su coste al precio de suministro contratado.
- 2.6 El informe de evaluación final de las medidas propuestas se emite, incluyendo un resumen de valoración económica de la inversión, los ahorros susceptibles de alcanzar por la actuación, la posible remuneración por vertido a la red si se diera el caso y período de retorno de la inversión (VAN/TIR) correspondiente, normativas regulatorias, planes de ayudas y subvenciones en vigor.

**3. Establecer un orden de prioridad para la implantación de las oportunidades de mejora detectadas según los criterios acordados con la organización en la fase de contacto preliminar y/o reunión de inicio de la auditoría.**

- 3.1 El orden de prioridad se define en el listado de oportunidades de mejora dando preferencia a las que contemplen el empleo de fuentes de energía de origen renovable y las que arrojen una mayor ratio (ahorro alcanzable/coste de implantación).
- 3.2 El listado y clasificación ordenada de las oportunidades de mejora de la eficiencia energética se consensua con la organización mediante una reunión informativa sobre los beneficios previstos gracias a su implantación.
- 3.3 El plan de implantación de las medidas se define considerando la viabilidad técnica, económica y las interacciones técnicas de las mejoras conjuntamente con los planes de inversión de la empresa auditada.
- 3.4 Las subvenciones aplicables a las mejoras identificadas se detectan evaluando las posibilidades tanto a nivel local, estatal o europeo.

**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 ECP2472\_3: **Determinar las propuestas de actuación de mejora de la eficiencia energética, su viabilidad e impacto en la reducción de consumos y emisiones de la**

**organización.** Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

### ***1. Evaluación técnica de medidas de mejora de la eficiencia energética***

- Cálculo de impactos energéticos de medidas de mejora de eficiencia energética y análisis de potencial de energía procedente de fuentes renovables.
- Evaluación técnica de viabilidad de medidas de mejora de eficiencia energética.
- Identificación de conflictos en implantación de medidas de mejora de eficiencia energética.
- Análisis y elaboración de datos estadísticos.

### ***2. Evaluación económica de medidas de mejora de la eficiencia energética***

- Evaluación económica de viabilidad (cálculo de costes de implantación, ahorros económicos generados, periodo de retorno, entre otras) de medidas de mejora de la eficiencia energética.
- Análisis de ciclo de vida de coste aplicado a medidas de mejora de la eficiencia energética.
- Evaluación económica de viabilidad (cálculo de costes de implantación, ahorros económicos generados, periodo de retorno, entre otras) de medidas de ahorro energético asociadas al uso de fuentes de energía renovable.
- Elaboración de un informe de evaluación final.

### ***3. Objetivos, metas energéticas, y la planificación para alcanzarlos***

- Segmentación de medidas de ahorro según criterios de ahorro energético, inversión y fuente de energía asociada.
- Asociación de oportunidades de ahorro a objetivos. Establecer metas energéticas.
- Cálculo de un plan de implantación a partir de su viabilidad técnica, económica, interacciones entre actuaciones y posibles fuentes de financiación.
- Representación de la planificación energética a través de diagramas ahorro-inversión.

## **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:

- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico-laborales.
- Interpretar y ejecutar las instrucciones que recibe y responsabilizarse de la labor que desarrolla, comunicándose de forma eficaz con la persona adecuada en cada momento.
- Organizar y ejecutar la actividad de acuerdo a las instrucciones recibidas, con criterios de calidad y seguridad, aplicando los procedimientos establecidos.

- Habituarse al ritmo de trabajo cumpliendo los objetivos de rendimiento diario definidos en la organización.
- Mostrar en todo momento una actitud de respeto hacia los compañeros, procedimientos y normas internas.
- 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 "ECP2472\_3: Determinar las propuestas de actuación de mejora de la eficiencia energética, su viabilidad e impacto en la reducción de consumos y emisiones de la organización", 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 determinar las propuestas de actuación de mejora de la eficiencia energética, su viabilidad e impacto en la reducción de consumos y emisiones de la organización, cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1. Determinar el potencial de ahorro energético y reducción de emisiones.**

2. Determinar la viabilidad económica de las propuestas de mejora.

3. Establecer un orden de prioridad.

**Condiciones adicionales:**

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

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

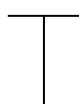
Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

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

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
<i>Exactitud en la determinación del potencial de ahorro energético y reducción de emisiones.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Desarrollo de un listado de posibles actuaciones y medidas de la mejora de la eficiencia energética.</li><li>- Análisis del potencial disponible de energía de fuentes renovables.</li><li>- Descripción de las posibles barreras y beneficios adicionales relacionados con las medidas de mejora propuestas.</li><li>- Estudio de las rutinas de funcionamiento, el comportamiento de los usuarios y la actividad.</li><li>- Fijación del precio de la energía de cada una de las fuentes.</li><li>- Fijación del factor de emisiones de cada una de las fuentes de energía.</li></ul>

	<p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<p><i>Precisión en la determinación de la viabilidad económica de las propuestas de mejora.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Estimación de los ahorros energéticos de cada una de las propuestas de mejora.</li><li>- Estimación de los costes de implantación de cada una de las oportunidades de mejora.</li><li>- Detallado de las posibles barreras y beneficios de las oportunidades de mejora.</li><li>- Fijación del precio de la energía de cada una de las fuentes.</li><li>- Evaluación de la viabilidad de propuestas de mejora procedentes de energías renovables.</li><li>- Emisión del informe de evaluación final de las medidas propuestas.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Exhaustividad en el establecimiento de un orden de prioridad.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Definición del orden de prioridad en el listado de oportunidades de mejora.</li><li>- Consensuado del listado y clasificación ordenada de las oportunidades de mejora de la eficiencia energética con la organización.</li><li>- Definición del plan de implantación de las medidas.</li><li>- Detección de las subvenciones aplicables a las mejoras.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i></p>	<p><i>El desempeño competente permite sobrepasar el tiempo asignado hasta en un 25%</i></p>
<p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i></p>	

## Escala A

4 

*Para determinar el potencial de ahorro energético y reducción de emisiones, desarrolla un listado de posibles actuaciones y medidas de la mejora de la eficiencia energética cuantificando el impacto*

	<p><i>energético de cada medida mediante métodos transparentes y justificables. Analiza el potencial disponible de energía de fuentes renovables verificando su compatibilidad con las necesidades energéticas del objeto auditado. Describe las posibles barreras y beneficios adicionales relacionados con las medidas de mejora propuestas por escrito para facilitar su implantación futura. Estudia las rutinas de funcionamiento, el comportamiento de los usuarios y la actividad en el diseño de las actuaciones de mejora, para no incurrir en conflicto con el desarrollo normal de la actividad de la organización. Fija el precio de la energía de cada una de las fuentes a partir de los datos actuales y la estimación de tendencias futuras. Fija el factor de emisiones de cada una de las fuentes de energía a partir de los datos actuales y la estimación de tendencias futuras.</i></p>
3	<p><i>Para determinar el potencial de ahorro energético y reducción de emisiones, desarrolla un listado de posibles actuaciones y medidas de la mejora de la eficiencia energética cuantificando el impacto energético de cada medida mediante métodos transparentes y justificables. Analiza el potencial disponible de energía de fuentes renovables verificando su compatibilidad con las necesidades energéticas del objeto auditado. Describe las posibles barreras y beneficios adicionales relacionados con las medidas de mejora propuestas por escrito para facilitar su implantación futura. Estudia las rutinas de funcionamiento, el comportamiento de los usuarios y la actividad en el diseño de las actuaciones de mejora, para no incurrir en conflicto con el desarrollo normal de la actividad de la organización. Fija el precio de la energía de cada una de las fuentes a partir de los datos actuales y la estimación de tendencias futuras. Fija el factor de emisiones de cada una de las fuentes de energía a partir de los datos actuales y la estimación de tendencias futuras, pero comete pequeños fallos a lo largo del proceso que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para determinar el potencial de ahorro energético y reducción de emisiones, desarrolla un listado de posibles actuaciones y medidas de la mejora de la eficiencia energética cuantificando el impacto energético de cada medida mediante métodos transparentes y justificables. Analiza el potencial disponible de energía de fuentes renovables verificando su compatibilidad con las necesidades energéticas del objeto auditado. Describe las posibles barreras y beneficios adicionales relacionados con las medidas de mejora propuestas por escrito para facilitar su implantación futura. Estudia las rutinas de funcionamiento, el comportamiento de los usuarios y la actividad en el diseño de las actuaciones de mejora, para no incurrir en conflicto con el desarrollo normal de la actividad de la organización. Fija el precio de la energía de cada una de las fuentes a partir de los datos actuales y la estimación de tendencias futuras. Fija el factor de emisiones de cada una de las fuentes de energía a partir de los datos actuales y la estimación de tendencias futuras, pero comete grandes fallos a lo largo del proceso que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No determina el potencial de ahorro energético y reducción de emisiones.</i></p>

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

### Escala B

4	<p><i>Para determinar la viabilidad económica de las propuestas de mejora, estima los ahorros energéticos de cada una de las propuestas de mejora mediante cálculos documentados, tomando como referencia la situación de rendimiento energético existente del objeto auditado. Estima los costes de implantación</i></p>
---	---

	<p><i>de cada una de las oportunidades de mejora mediante la elaboración de presupuestos en base a precios reales de mercado. Detalla las posibles barreras y beneficios de las oportunidades de mejora valorando su impacto económico a favor o en contra, para facilitar una toma de decisión sobre las actuaciones propuestas. Fija el precio de la energía de cada una de las fuentes a partir de los datos actuales de contrato y la estimación de tendencias futuras. Evalúa la viabilidad de propuestas de mejora procedentes de energías renovables calculando las emisiones de energía final y primaria evitadas de cada una de las fuentes incluidas en el alcance y su coste al precio de suministro contratado. Emite el informe de evaluación final de las medidas propuestas, incluyendo un resumen de valoración económica, los ahorros susceptibles de alcanzar, la posible remuneración por vertido a la red y período de retorno de la inversión (VAN/TIR) correspondiente, normativas regulatorias, planes de ayudas y subvenciones en vigor.</i></p>
3	<p><i>Para determinar la viabilidad económica de las propuestas de mejora, estima los ahorros energéticos de cada una de las propuestas de mejora mediante cálculos documentados, tomando como referencia la situación de rendimiento energético existente del objeto auditado. Estima los costes de implantación de cada una de las oportunidades de mejora mediante la elaboración de presupuestos en base a precios reales de mercado. Detalla las posibles barreras y beneficios de las oportunidades de mejora valorando su impacto económico a favor o en contra, para facilitar una toma de decisión sobre las actuaciones propuestas. Fija el precio de la energía de cada una de las fuentes a partir de los datos actuales de contrato y la estimación de tendencias futuras. Evalúa la viabilidad de propuestas de mejora procedentes de energías renovables calculando las emisiones de energía final y primaria evitadas de cada una de las fuentes incluidas en el alcance y su coste al precio de suministro contratado. Emite el informe de evaluación final de las medidas propuestas, incluyendo un resumen de valoración económica, los ahorros susceptibles de alcanzar, la posible remuneración por vertido a la red y período de retorno de la inversión (VAN/TIR) correspondiente, normativas regulatorias, planes de ayudas y subvenciones en vigor, pero comete pequeños fallos a lo largo del proceso que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para determinar la viabilidad económica de las propuestas de mejora, estima los ahorros energéticos de cada una de las propuestas de mejora mediante cálculos documentados, tomando como referencia la situación de rendimiento energético existente del objeto auditado. Estima los costes de implantación de cada una de las oportunidades de mejora mediante la elaboración de presupuestos en base a precios reales de mercado. Detalla las posibles barreras y beneficios de las oportunidades de mejora valorando su impacto económico a favor o en contra, para facilitar una toma de decisión sobre las actuaciones propuestas. Fija el precio de la energía de cada una de las fuentes a partir de los datos actuales de contrato y la estimación de tendencias futuras. Evalúa la viabilidad de propuestas de mejora procedentes de energías renovables calculando las emisiones de energía final y primaria evitadas de cada una de las fuentes incluidas en el alcance y su coste al precio de suministro contratado. Emite el informe de evaluación final de las medidas propuestas, incluyendo un resumen de valoración económica, los ahorros susceptibles de alcanzar, la posible remuneración por vertido a la red y período de retorno de la inversión (VAN/TIR) correspondiente, normativas regulatorias, planes de ayudas y subvenciones en vigor, pero comete grandes fallos a lo largo del proceso que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No determina la viabilidad económica de las propuestas de mejora.</i></p>

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

## Escala C

4	<p><i>Para establecer un orden de prioridad, define el orden de prioridad en el listado de oportunidades de mejora dando preferencia a las que contemplen el empleo de fuentes de energía renovable y las que arrojen una mayor ratio. Consensua el listado y clasificación ordenada de las oportunidades de mejora de la eficiencia energética con la organización mediante una reunión informativa sobre los beneficios previstos gracias a su implantación. Define el plan de implantación de las medidas considerando la viabilidad técnica, económica y las interacciones técnicas de las mejoras con los planes de inversión de la empresa auditada. Detecta las subvenciones aplicables a las mejoras evaluando las posibilidades tanto a nivel local, estatal o europeo.</i></p>
3	<p><i>Para establecer un orden de prioridad, define el orden de prioridad en el listado de oportunidades de mejora dando preferencia a las que contemplen el empleo de fuentes de energía renovable y las que arrojen una mayor ratio. Consensua el listado y clasificación ordenada de las oportunidades de mejora de la eficiencia energética con la organización mediante una reunión informativa sobre los beneficios previstos gracias a su implantación. Define el plan de implantación de las medidas considerando la viabilidad técnica, económica y las interacciones técnicas de las mejoras con los planes de inversión de la empresa auditada. Detecta las subvenciones aplicables a las mejoras evaluando las posibilidades tanto a nivel local, estatal o europeo, pero comete pequeños fallos a lo largo del proceso que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para establecer un orden de prioridad, define el orden de prioridad en el listado de oportunidades de mejora dando preferencia a las que contemplen el empleo de fuentes de energía renovable y las que arrojen una mayor ratio. Consensua el listado y clasificación ordenada de las oportunidades de mejora de la eficiencia energética con la organización mediante una reunión informativa sobre los beneficios previstos gracias a su implantación. Define el plan de implantación de las medidas considerando la viabilidad técnica, económica y las interacciones técnicas de las mejoras con los planes de inversión de la empresa auditada. Detecta las subvenciones aplicables a las mejoras evaluando las posibilidades tanto a nivel local, estatal o europeo, pero comete grandes fallos a lo largo del proceso que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No establece un orden de prioridad.</i></p>

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

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

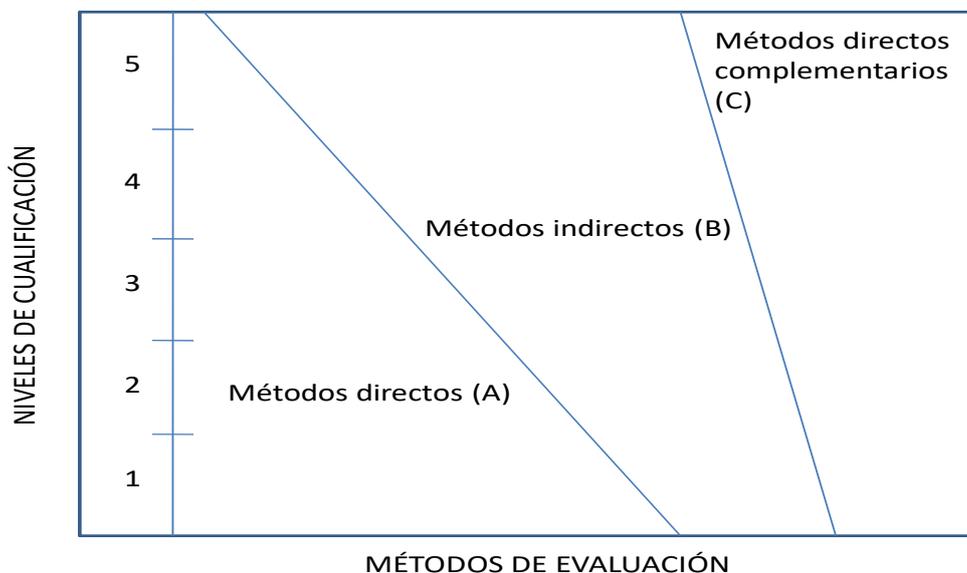
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá

fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

## 2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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

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



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

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

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

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

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

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Planificar y determinar el proceso de decoración de vidrio mediante aplicaciones de color, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente el ECP, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los “saberes” incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en los elementos de la competencia considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel “3” y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a 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 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.