



## GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

**“ECP2810\_3: Trasladar la programación de referencia diseñada por el centro a las personas usuarias de la sala de entrenamiento polivalente (sep)”**



## 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 ECP2810\_3: Trasladar la programación de referencia diseñada por el centro a las personas usuarias de la sala de entrenamiento polivalente (sep).

### 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 trasladar la programación de referencia diseñada por el centro a las personas usuarias de la sala de entrenamiento polivalente (sep), 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 a dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

**1. Interpretar la programación de referencia aportada por el centro, identificando los elementos que la componen para trasladarla a las personas usuarias de manera comprensible, adaptada a cada perfil de ejecutante en la SEP.**

- 1.1 La programación de referencia aportada por el centro se interpreta, dando sentido a lo que aporta como pauta del trabajo a realizar por parte de las personas usuarias.
- 1.2 Los elementos que conforman la programación se analizan, adaptándose en base al perfil de cada una de las personas usuarias.
- 1.3 La información reflejada en la programación se comunica a la persona usuaria mediante un lenguaje sencillo y comprensible, proporcionando pautas concretas de actuación para trabajar en la SEP.

**2. Recabar información sobre las personas usuarias, registrando datos mediante entrevista y/o cuestionarios previamente seleccionados por el centro, para contribuir a la descripción necesaria del contexto sobre el que aplicar la programación de referencia.**

- 2.1 La información sobre la persona usuaria recabada mediante la presentación inicial (nivel de experiencia físico deportiva, disponibilidad, intereses, compromiso, entre otros), se registra, aportando datos sobre sus circunstancias y prioridades, facilitando la adaptación de la programación, al personal correspondiente del centro.
- 2.2 Los cuestionarios y/o entrevista personal, se aplican previa contextualización de los mismos en función del perfil de persona usuaria, invitando a la participación aportando información, siguiendo los criterios de validez y fiabilidad propuestos por el centro.
- 2.3 La información acerca de la persona usuaria se completa en caso de ser requerido por el profesional de referencia, aplicando test estandarizados de condición física, siguiendo los protocolos estandarizados del mismo en su aplicación, facilitando la adecuación de la programación.
- 2.4 La información obtenida sobre la persona usuaria se registra de forma ordenada, de forma confidencial, cumpliendo la normativa de protección de datos.
- 2.5 Los registros obtenidos sobre la información técnica recabada se trasladan al profesional de referencia del centro de forma eficiente, facilitando nuevos datos si éstos fueran requeridos por el centro.

**3. Informar a las personas usuarias sobre las actividades de acondicionamiento físico a realizar, procedentes de la programación diseñada por el centro, dando explicaciones de manera simplificada y comprensible, para asegurar su trabajo en la SEP atendiendo a criterios de hábitos saludables y bienestar.**

- 3.1 La programación dirigida a la persona usuaria se presenta, informando de su estructura y pautas para su ejecución.
- 3.2 La comprensión de la programación por parte de la persona usuaria, se verifica solicitando un feedback por su parte, garantizando su familiarización con la misma.
- 3.3 Las variantes sobre ejercicios, incluidas en la programación, se secuencian de manera individualizada, una vez que la persona usuaria alcanza los objetivos y directrices propuestos por el personal de referencia con dichas atribuciones.

## **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 **ECP2810\_3: Trasladar la programación de referencia diseñada por el centro a las personas usuarias de la sala de entrenamiento polivalente (sep)**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

### **1. Recogida de información de personas usuarias**

- Técnicas de aplicación de cuestionario. Técnicas de entrevista. Protocolos de aplicación de test de condición física. Aplicación de test estandarizados de condición física.

### **2. La programación en el contexto del acondicionamiento físico**

- Estructura de la programación. Elementos que componen la programación. Temporalización. Variables a considerar al interpretar la programación.

### **3. La comunicación técnica**

- Elementos de la comunicación técnica. Los medios de la comunicación técnica. Características y organización de la comunicación técnica.

## **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:

- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados. Emplear tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria para utilizarlos en su trabajo. Adaptarse a la organización, a sus cambios estructurales y tecnológicos, así como a situaciones o contextos nuevos. Demostrar responsabilidad ante errores y fracasos, prestando atención a las mejoras que puedan presentarse. Participar y colaborar activamente



en el equipo de trabajo. Adoptar códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.

## **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 “ECP2810\_3: Trasladar la programación de referencia diseñada por el centro a las personas usuarias de la sala de entrenamiento polivalente (sep)”, 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 trasladar la programación de referencia diseñada por el centro a las personas usuarias de la Sala de Entrenamiento Polivalente (SEP), 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. Interpretar la programación.**
- 2. Recopilar información y transmitirla a las personas usuarias.**

***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:

<b><i>Criterios de mérito</i></b>	<b><i>Indicadores de desempeño competente</i></b>
<i>Rigor en la interpretación de la programación.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Interpretación de la programación de referencia aportada por el centro</li><li>- Análisis de los elementos que conforman la programación</li><li>- Comunicación a la persona usuaria de la información reflejada en la programación.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A</i></p>
<i>Exactitud en la recopilación de información y transmisión a las personas usuarias.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Registro de la información sobre la persona usuaria recabada mediante la presentación inicial.</li><li>- Traslado al profesional de los registros obtenidos sobre la información técnica recabada.</li><li>- Presentación de la programación dirigida a la persona usuaria.</li><li>- Verificación mediante un feedback por su parte, de la comprensión de la programación por parte de la persona usuaria.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B</i></p>

<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	
<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>	

### Escala A

4	<i>Para interpretar la programación, interpreta la programación de referencia aportada por el centro. Analiza los elementos que conforman la programación. Comunica a la persona usuaria de la información reflejada en la programación.</i>
3	<b><i>Para interpretar la programación, interpreta la programación de referencia aportada por el centro. Analiza los elementos que conforman la programación. Comunica a la persona usuaria de la información reflejada en la programación, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.</i></b>
2	<i>Para interpretar la programación, interpreta la programación de referencia aportada por el centro. Analiza los elementos que conforman la programación. Comunica a la persona usuaria de la información reflejada en la programación, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No interpreta la programación.</i>

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

### Escala B

4	<i>Para recopilar información y transmitirla a las personas usuarias, registra la información sobre la persona usuaria recabada mediante la presentación inicial. Traslada al profesional de los registros obtenidos sobre la información técnica recabada. Presenta la programación dirigida a la persona usuaria. Verifica mediante un feedback por su parte, la comprensión de la programación por parte de la persona usuaria.</i>
3	<b><i>Para recopilar información y transmitirla a las personas usuarias, registra la información sobre la persona usuaria recabada mediante la presentación inicial. Traslada al profesional de los registros obtenidos sobre la información técnica recabada. Presenta la programación dirigida a la persona usuaria. Verifica mediante un feedback por su parte, la comprensión de la programación por parte de la persona usuaria, pero comete pequeñas irregularidades que no alteran el resultado final.</i></b>

2	<p><i>Para recopilar información y transmitirla a las personas usuarias, registra la información sobre la persona usuaria recabada mediante la presentación inicial. Traslada al profesional de los registros obtenidos sobre la información técnica recabada. Presenta la programación dirigida a la persona usuaria. Verifica mediante un feedback por su parte, la comprensión de la programación por parte de la persona usuaria, pero comete grandes irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No recopila información ni la transmite a las personas usuarias.</i></p>

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.

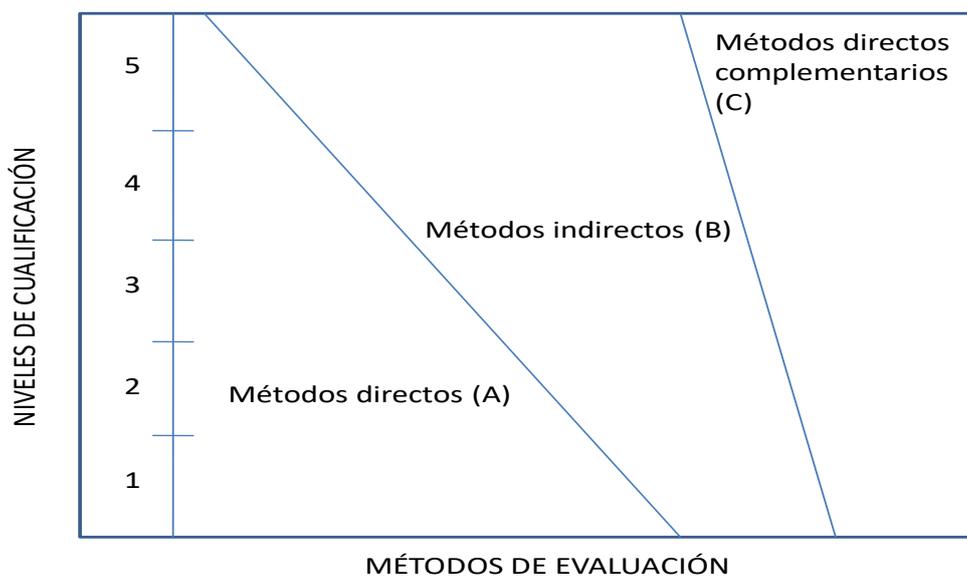
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias 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 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 no formal y no tenga experiencia en el proceso de Trasladar la programación de referencia diseñada por el centro a las personas usuarias de la Sala de Entrenamiento Polivalente (SEP), 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) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel "X" 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.