



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE  
EDUCACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL

DIRECCIÓN GENERAL  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS CUALIFICACIONES

# PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES**

**Código: SEA131\_3**

**NIVEL: 3**

**GUÍAS DE EVIDENCIA DE LA COMPETENCIA  
PROFESIONAL**

**(DOCUMENTO RESERVADO PARA USO EXCLUSIVO DE  
PERSONAL ASESOR Y EVALUADOR)**



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro



## ÍNDICE GENERAL ABREVIADO

1. Presentación de la Guía	<b>4</b>
2. Criterios generales para la utilización de las Guías de Evidencia	<b>5</b>
3. Guía de Evidencia de la UC0408_3: Gestionar la prevención de riesgos laborales	<b>7</b>
4. Guía de Evidencia de la UC0409_3: Evaluar y controlar los riesgos derivados de las condiciones de seguridad	<b>25</b>
5. Guía de Evidencia de la UC0410_3: Evaluar y controlar los riesgos físicos relacionados con el ambiente de trabajo	<b>43</b>
6. Guía de Evidencia de la UC0411_3: Evaluar y controlar los riesgos químicos y biológicos relacionados con el ambiente de trabajo	<b>57</b>
7. Guía de Evidencia de la UC0412_3: Evaluar y controlar los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo	<b>73</b>
8. Guía de Evidencia de la UC0413_3: Actuar en situaciones de emergencia en el entorno de trabajo	<b>89</b>
9. Glosario de términos utilizado en Prevención de riesgos laborales	<b>103</b>



## 1. PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

Las Guías de Evidencia de las Unidades de Competencia, en su calidad de instrumentos de apoyo a la evaluación, se han elaborado con una estructura sencilla y un contenido adecuado a las finalidades a que deben contribuir, como son las de optimizar el procedimiento de evaluación, y coadyuvar al logro de los niveles requeridos en cuanto a validez, fiabilidad y homogeneidad, tanto en el desarrollo de los procesos como en los resultados mismos de la evaluación.

Para ello, la elaboración de las Guías parte del referente de evaluación constituido por la Unidad de Competencia considerada (en adelante UC), si bien explicitando de otra manera sus elementos estructurales, en el convencimiento de que así se facilita la labor específica del personal asesor y evaluador. Hay que advertir que, en todo caso, se parte de un análisis previo y contextualización de la UC para llegar, mediante la aplicación de la correspondiente metodología, a la concreción de los citados elementos estructurales.

En la línea señalada, se han desglosado las competencias profesionales de la UC en competencias técnicas y sociales.

Las competencias técnicas aparecen desglosadas en el **saber hacer** y en el **saber**; y las sociales en el **saber estar**. Este conjunto de “saberes” constituyen las tres dimensiones más simples y clásicas de la competencia profesional.

La dimensión relacionada con el **saber hacer** aparece explicitada en forma de actividades profesionales que subyacen en las realizaciones profesionales (RPs) y criterios de realización (CRs).

Conviene destacar que la expresión formal de las actividades profesionales se ha realizado mediante un lenguaje similar al empleado por las y los trabajadores y el empresariado, de aquí su ventaja a la hora de desarrollar autoevaluaciones, o solicitar información complementaria a las empresas.

La dimensión de la competencia relacionada con el saber, comprende el conjunto de conocimientos de carácter técnico sobre conceptos y procedimientos, se ha extraído del módulo formativo correspondiente a cada UC, si bien se ha reorganizado para su mejor utilidad, asociando a cada una de las actividades profesionales principales aquellos saberes que las soportan y, en su caso, creando un bloque transversal a todas ellas.

En cuanto a la dimensión de la competencia relacionada con el saber estar, se han extraído, caso de existir, de las correspondientes RPs y CRs de la UC, en forma de capacidades de tipo actitudinal.



Por último indicar que, del análisis previo de la UC y de su contexto profesional, se ha determinado el **contexto crítico** para la evaluación, cuya propiedad fundamental radica en que, vertido en las situaciones profesionales de evaluación, permite obtener resultados en la evaluación razonablemente transferibles a todas las situaciones profesionales que se pueden dar en el contexto profesional de la UC. Precisamente por esta importante propiedad, el contexto que subyace en las situaciones profesionales de evaluación se ha considerado también en la fase de asesoramiento, lográndose así una economía de recursos humanos, materiales y económicos en la evaluación de cada candidatura.

## 2. CRITERIOS GENERALES PARA LA UTILIZACIÓN DE LAS GUÍAS DE EVIDENCIA

La estructura y contenido de esta “Guía de Evidencia de Competencia Profesional” (en adelante GEC) se basa en los siguientes criterios generales que deben tener en cuenta las Comisiones de Evaluación, el personal evaluador y el asesor.

**Primero.-** Si las Comisiones de Evaluación deciden la aplicación de un método de evaluación mediante observación en el puesto de trabajo, el referente de evaluación que se utilice para valorar las evidencias de competencia generadas por las candidatas y candidatos, serán las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC de que se trate, en el contexto profesional que establece el apartado 1.2. de la correspondiente GEC.

**Segundo.-** Si la Comisión de Evaluación apreciara la imposibilidad de aplicar la observación en el puesto de trabajo, esta GEC establece un marco flexible de evaluación –**las situaciones profesionales de evaluación**– para que ésta pueda realizarse en una situación de trabajo simulada, si así se decide por la citada Comisión. En este caso, para valorar las evidencias de competencia profesional generadas por las candidatas y candidatos, se utilizarán los **criterios de evaluación** del apartado 1.2. de la correspondiente GEC, formados por “criterios de mérito”; “indicadores”; “escalas de desempeño competente” y ponderaciones que subyacen en las mismas. Conviene señalar que los citados criterios de evaluación se extraen del análisis de las RPs y CRs de la UC de que se trate. Hay que destacar que la utilización de situaciones profesionales de evaluación (de las que las Comisiones de Evaluación podrán derivar **pruebas profesionales**), con sus criterios de evaluación asociados, incrementan la validez y fiabilidad en la inferencia de competencia profesional.

**Tercero.-** Sin perjuicio de lo anterior, la GEC contiene también otros referentes –**las especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia**– que permiten valorar las evidencias



indirectas que aporten las candidatas y candidatos mediante su historial profesional y formativo, entre otros, así como para orientar la aplicación de otros métodos de obtención de nuevas evidencias, mediante entrevista profesional estructurada, pruebas de conocimientos, entre otras.

A modo de conclusión, puede decirse que la aplicación de los tres criterios generales anteriormente descritos, persigue la finalidad de contribuir al rigor técnico, validez, fiabilidad y homogeneidad en los resultados de la evaluación y, en definitiva, a su calidad, lo cual redundará en la mejor consideración social de las acreditaciones oficiales que se otorguen y, por tanto, en beneficio de las trabajadoras y trabajadores cuyas competencias profesionales se vean acreditadas.



## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC0408\_3: Gestionar la prevención de riesgos laborales”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PREVENCIÓN DE  
RIESGOS LABORALES**

**Código: SEA131\_3**

**NIVEL: 3**



## 1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0408\_3: Gestionar la prevención de riesgos laborales.

### 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 (UC 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 gestión de la prevención de riesgos laborales, y que se indican a continuación:

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

#### 1. *Intervenir en la implantación y el desarrollo de la política de prevención de riesgos laborales diseñada por la empresa, cumpliendo la normativa.*

- 1.1 Comunicar a los responsables el desarrollo de la política de prevención de riesgos laborales en la empresa, los riesgos inherentes tareas, para que se





tengan en cuenta en la elaboración de los procedimientos de trabajo específicos.

- 1.2 Contribuir en el diseño de campañas informativas sobre prevención de riesgos laborales, para la implantación y desarrollo de la política de prevención de riesgos laborales.
- 1.3 Asesorar a los departamentos de la empresa cuando lo requieran, facilitando la información de prevención de riesgos laborales.
- 1.4 Valorar el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales existentes en la empresa, en colaboración con los responsables del mismo, para la elaboración de los programas preventivos específicos.
- 1.5 Elaborar con los órganos de la administración y con las empresas e instituciones competentes, el material de prevención de riesgos laborales, informando a los representantes de los trabajadores con competencia en la materia.
  - Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

## **2. Promover el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, participando en la elaboración y actualización de normas internas de la empresa, colaborando en su difusión y aplicación.**

- 2.1 Aplicar la normativa de acuerdo a las características de la actividad desarrollada o de las instalaciones, equipos, máquinas y productos, para la prevención de riesgos laborales.
- 2.2 Comunicar a los superiores la nueva normativa generada, manifestando las diferencias con la situación existente en la empresa.
- 2.3 Proponer a los superiores las medidas que deben aplicarse para cumplir la nueva normativa.
- 2.4 Contribuir con otros departamentos de la empresa o con entidades externas, según proceda, para el desarrollo de nueva normativa y establecimiento de criterios de referencia internos.
- 2.5 Aplicar los procedimientos normalizados de trabajo, para el cumplimiento de procesos que el plan de calidad de la empresa tiene establecidos.
- 2.6 Verificar los procedimientos normalizados de trabajo, para cumplir la normativa de elaboración y de control de calidad, llevadas a cabo en el proceso específico de trabajo.
  - Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

## **3. Tomar parte en las revisiones de las condiciones de trabajo, de nuevos proyectos o de modificaciones sustanciales de los lugares de trabajo, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, cumpliendo la normativa.**

- 3.1 Revisar los equipos e instalaciones, manejo de productos químicos, métodos de trabajo, condiciones de lugares de trabajo, proponiendo, si es necesario, las medidas de mejora.
- 3.2 Valorar equipos y dispositivos de detección de factores de riesgo (detección de gases, humos, incendios), comprobando su funcionamiento.
- 3.3 Comunicar en el menor tiempo posible las averías o anomalías observadas en los equipos y dispositivos de detección de factores de riesgo, para la prevención y seguridad de los trabajadores.
- 3.4 Efectuar revisiones de los puestos de trabajo, según los procedimientos establecidos, para la verificación y control de comportamientos seguros de las personas expuestas a riesgos.



3.5 Establecer procedimientos, en el desarrollo de nuevos proyectos o modificaciones de estos, para la atención de los aspectos de prevención de riesgos laborales.

- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

**4. Contribuir en la recolección y explotación de datos referentes a accidentes, incidentes y enfermedades profesionales, registrando en modelos diseñados y normalizados al efecto, cumpliendo la normativa.**

- 4.1 Efectuar la recogida y explotación de información relativa a accidentes, incidentes y enfermedades profesionales mediante la metodología adecuada.
- 4.2 Registrar en los documentos la información obtenida dentro de la empresa sobre accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.
- 4.3 Obtener información general relativa a accidentes, incidentes y enfermedades profesionales del sector, recurriendo a organismos competentes en materia de prevención de riesgos (estadísticas oficiales, asociaciones empresariales, cámaras de comercio u otros).
- 4.4 Cumplimentar el registro de las evaluaciones ambientales de los contaminantes, según la normativa aplicable.
- 4.5 Recoger las acciones preventivas y el control de los riesgos de exposición a los agentes contaminantes presentes en la actividad, en los registros elaborados al efecto.

- Desarrollar las actividades registrando los datos en modelos diseñados y normalizados al efecto.
- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

**5. Informar y formar a los trabajadores en relación a la prevención de riesgos laborales, mediante acciones teóricas de entrenamiento y campañas informativas, promoviendo comportamientos seguros, cumpliendo la normativa.**

- 5.1 Determinar necesidades formativas del personal, en materia de prevención de riesgos laborales, en función del riesgo y número de trabajadores expuestos.
- 5.2 Intervenir en acciones formativas en materia de prevención de riesgos, colaborando, si procede, con entidades externas.
- 5.3 Desarrollar acciones formativas y de entrenamiento para la prevención de riesgos laborales.
- 5.4 Efectuar campañas de promoción de prevención de riesgos laborales, utilizando medios que garanticen la recepción del mensaje: audiovisuales, tabloneros de anuncios, carteles, demostraciones prácticas.
- 5.5 Establecer sugerencias en materia de prevención de riesgos laborales, utilizando medios de comunicación.
- 5.6 Atender de forma prioritaria sugerencias en materia de prevención de riesgos laborales: relacionadas con las actividades de mayor riesgo.
- 5.7 Hacer el seguimiento de puesta en práctica de sugerencias en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo comportamientos seguros.

- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.



**6. Gestionar el aprovisionamiento y la conservación de los equipos de protección individual (EPI's), cumpliendo la normativa aplicable.**

- 6.1 Informar a los superiores sobre los equipos de protección individual a utilizar en relación con la normativa aplicable, indicando los modelos existentes en el mercado y sus características, participando en la selección de los mismos.
  - 6.2 Establecer un sistema de almacenamiento para asegurar la disponibilidad y el lugar de los tipos de equipos de protección individual.
  - 6.3 Establecer un registro, con definición de existencias y procedimientos de reposición que asegure la disponibilidad y el control del estado de los mismos.
- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

**7. Intervenir en las auditorías del sistema de prevención de las empresas, cumpliendo la normativa aplicable.**

- 7.1 Preparar la documentación, requerida por el equipo auditor, para su entrega.
  - 7.2 Cooperar con los miembros del equipo auditor, poniendo a su disposición los registros o cualquier otra información o medios técnicos que los superiores de la empresa dictaminen.
  - 7.3 Facilitar el acceso de los miembros del equipo auditor a las instalaciones, a los trabajadores, entre otros, facilitando las autorías del sistema de prevención de la empresa.
- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

**b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.**

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC0408\_3: Gestionar la prevención de riesgos laborales. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negra:

**1. Apoyo en la implantación y el desarrollo de la política de prevención de riesgos laborales diseñada por la empresa.**

- Comunicación de los riesgos inherentes a las actividades de la empresa, a los responsables del desarrollo de políticas de prevención de riesgos laborales.
- Contribución en el diseño de campañas informativas y programas preventivos.
- Asesoramiento a los departamentos de la empresa.
- Cooperación en la evaluación del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.
- Implantación del sistema de prevención de riesgos laborales en la empresa.

**2. Favorecimiento del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.**

- Aplicación de normativa legislativa en función de la actividad desarrollada o del entorno en el que se desarrollan.
- Comunicación de la nueva normativa generada, indicando las diferencias que afecten a la empresa.



- Elaboración de nueva normativa en prevención de riesgos laborales.
- Aplicación de procedimientos normalizados de trabajo, establecidos en el plan de calidad.
- Aplicación de normas de elaboración y control de calidad en los procedimientos normalizados de trabajo.

### **3. Revisión de las condiciones de trabajo, nuevos proyectos o modificar lugares de trabajo en cuanto al cumplimiento de la normativa de riesgos laborales.**

- Revisión y realización de propuestas de medidas para la mejora de equipos e instalaciones, manejo de productos químicos, procesos de trabajo y de las condiciones de trabajo.
- Verificación del funcionamiento de equipos y dispositivos para la detección de riesgos.
- Comunicación de anomalías o averías de los equipos.
- Aplicación de procesos para la verificación y control de comportamientos seguros de personas expuestas a riesgos.
- Establecimiento de procesos para la incorporación de los aspectos en relación con la prevención de riesgos laborales, nuevas actividades o cambios sustanciales de las ya existentes.

### **4. Recolección y explotación de datos referentes a accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.**

- Aplicación de metodología para la recopilación y explotación de datos.
- Obtención de datos de los organismos y fuentes autorizadas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Cumplimentación de registros de evaluaciones ambientales, según normativa aplicable.
- Registro de acciones preventivas y control de riesgos.

### **5. Información y formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.**

- Detección de necesidades formativas.
- Diseño de acciones y planes de formación.
- Ejecución de campañas informativas y de concienciación.
- Establecimiento de mecanismos de comunicación y recepción de sugerencias.
- Establecimiento de mecanismos de control de eficacia de la implementación de las sugerencias.
- Valoración del impacto de la formación en el puesto de trabajo.

### **6. Aprovisionamiento y la conservación de los equipos de protección individual (EPI's).**

- Identificación de equipos de protección individual necesarios de acuerdo a la normativa aplicable.
- Almacenamiento de equipos de protección individual.
- Registro y control de existencias necesarias de equipos de protección individual.



## **7. Intervención en las auditorías del sistema de prevención de las empresas.**

- Preparación de documentación para el equipo auditor.
- Cooperación con el equipo auditor poniendo a su disposición la documentación y material necesario para poder ejecutar la auditoría.
- Preparación de la documentación, registros, herramientas y accesos.

## **Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.**

- Dominio y aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales

### **c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

#### 1. En relación con la empresa deberá:

- 1.1 Mostrar capacidad de integración y adaptación a la cultura organizativa de la empresa.
- 1.2 Desarrollar capacidades organizativas en la puesta en marcha del trabajo a desarrollar.
- 1.3 Mostrar habilidades sociales para el trato directo con los distintos departamentos y niveles de la empresa.

#### 2. En relación con las personas deberá:

- 2.1 Mostrar capacidad para la comunicación vertical y horizontal.
- 2.2 Mostrar capacidad para la autoridad y el requerimiento.
- 2.3 Manejar habilidades sociales.

#### 3. En relación con las capacidades internas deberá:

- 3.1 Mostrar autocontrol, autoestima, autorrealización
- 3.2 Desarrollar capacidades proactivas.
- 3.3 Responsabilizarse con las tareas y cumplir procedimientos y normativa de la empresa.
- 3.4 Mostrar capacidad metodológica

## **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 de la Unidad de Competencia implicada.



Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC0408\_3: Gestionar la prevención de riesgos laborales”, 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 gestionar la Prevención de Riesgos Laborales en una empresa. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Implantar y desarrollar la política de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Revisar puestos y lugares de trabajo.
3. Recoger y explotar datos sobre siniestralidad.
4. Informar y formar en Prevención de Riesgos Laborales.
5. Gestionar el aprovisionamiento y conservar los Equipos de Protección Individual (EPI's).
6. Participar en auditorias del sistema de Prevención de Riesgos Laborales.

#### ***Condiciones adicionales:***

- En los casos que lo requieran, se propondrá un caso práctico para desarrollar, asignándose un período de tiempo estimado para cada actividad, para que la persona candidata trabaje en condiciones reales, con 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:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Implantación y desarrollo de la política de Prevención de Riesgos Laborales</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de la estructura organizativa y funcional de la empresa relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales.</li> <li>- Análisis y comunicación de riesgos inherentes a cada tarea.</li> <li>- Asesoramiento a los distintos departamentos de la empresa.</li> <li>- Participación en la elaboración de programas específicos.</li> <li>- Participación en la evaluación del sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales.</li> <li>- Utilización de flujos de información con otras instituciones competentes, empresa y representantes de los trabajadores.</li> </ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Promoción del cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de normativa aplicable según la actividad de la empresa.</li> <li>- Análisis de nueva normativa y propuesta de medidas.</li> <li>- Intervención en el desarrollo de nuevos criterios de referencia internos.</li> <li>- Aplicación de los Procedimientos Normalizados de Trabajo en los procesos según el Plan de Calidad.</li> <li>- Elaboración y control de calidad en el desarrollo de los Procedimientos Normalizados de Trabajo.</li> </ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Revisión de puestos y lugares de trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de los equipos, instalaciones y procesos de trabajo y efectúa propuestas de mejora.</li> <li>- Valoración de los dispositivos de detección de riesgo.</li> <li>- Revisión de los puestos de trabajo y comportamientos seguros de los trabajadores expuestos.</li> <li>- Establecimiento de procedimientos en los centros de</li> </ul>



	<p>trabajo.</p> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<p><i>Recogida y explotación de datos sobre siniestralidad.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utilización de metodología en la obtención de información de siniestralidad.</li><li>- Obtención y registro de información sobre siniestralidad dentro de la Empresa, y en el sector.</li><li>- Realización del registro de control de riesgos y acciones preventivas de exposición a agentes contaminantes.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.</i></p>
<p><i>Intervención en Campañas de información y formación en la Prevención</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Determinación de necesidades formativas.</li><li>- Diseño de carteles, utilización de medios audiovisuales y realización de demostraciones prácticas.</li><li>- Control y seguimiento de la puesta en marcha de la campaña.</li><li>- Canalización de las sugerencias en materia de Prevención de Riesgos Laborales.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala E.</i></p>
<p><i>Gestión de aprovisionamiento y conservación de Equipos de Protección Individual(EPIs)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utilización de los equipos de protección individual.</li><li>- Identificación de los modelos de los equipos de protección individual existentes en el mercado.</li><li>- Selección de Equipos de Protección Individual.</li><li>- Definición del sistema de almacenamiento.</li><li>- Control de existencias.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala F.</i></p>
<p><i>Participación en auditorías del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Utilización de metodología y de procesos en las auditorías.</li><li>- Diferenciación de los puntos de verificación en las auditorías.</li><li>- Identificación de la documentación en las auditorías.</li><li>- Acceso a las instalaciones y a los representantes de los trabajadores.</li><li>- Análisis de los resultados de la auditoría.</li></ul>





El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala G.

## Escala A

5	<i>Identifica la estructura organizativa y funcional de la Empresa relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales, ejecuta el análisis y la comunicación de los riesgos inherentes a cada tarea, asesora a los distintos departamentos de la Empresa, participa en la elaboración de programas preventivos específicos y en la evaluación del sistema de gestión de Prevención de Riesgos y utiliza los flujos de información con otras instituciones competentes, con la empresa y con los representantes de los trabajadores.</i>
4	<i>Identifica la estructura organizativa y funcional de la Empresa relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales, ejecuta el análisis y la comunicación de los riesgos inherentes a cada tarea, asesora a los distintos departamentos de la empresa y participa en la elaboración de programas preventivos específicos y en la evaluación del sistema de gestión de Prevención de Riesgos.</i>
3	<i>Identifica la estructura organizativa y funcional de la empresa relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales, ejecuta el análisis y la comunicación de los riesgos inherentes a cada tarea y asesora a los distintos departamentos de la Empresa.</i>
2	<i>Identifica la estructura organizativa y funcional de la empresa relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales.</i>
1	<i>No identifica la estructura organizativa y funcional de la empresa relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales.</i>

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



## Escala B

5	<i>Aplica la normativa exigible según la actividad de la Empresa, efectúa el análisis de nuevas normativas y la propuesta de medidas de adaptación para su cumplimiento, interviene en el desarrollo de nuevos criterios de referencia internos, aplica los Procedimientos Normalizados de Trabajo en todos los procesos según el Plan de Calidad y cumple las normas de elaboración y control de calidad establecidos para el desarrollo de los Procedimientos Normalizados de Trabajo.</i>
4	<i>Aplica la normativa exigible según la actividad de la Empresa, efectúa el análisis de nuevas normativas y la propuesta de medidas de adaptación para su cumplimiento, interviene en el desarrollo de nuevos criterios de referencia internos, aplica los Procedimientos Normalizados de Trabajo en todos los procesos según el Plan de Calidad, pero no cumple las normas de elaboración y control de calidad establecidos para el desarrollo de los Procedimientos Normalizados de Trabajo.</i>
3	<i>Aplica la normativa exigible según la actividad de la Empresa, efectúa el análisis de nuevas normativas y la propuesta de medidas de adaptación para su cumplimiento, interviene en el desarrollo de nuevos criterios de referencia internos, pero no aplica los Procedimientos Normalizados de Trabajo en todos los procesos según el Plan de Calidad.</i>
2	<i>Aplica la normativa exigible según la actividad de la Empresa, efectúa el análisis de nuevas normativas y la propuesta de medidas de adaptación para su cumplimiento, no interviene en el desarrollo de nuevos criterios de referencia interno.</i>
1	<i>Aplica la normativa exigible según la actividad de la Empresa, pero no efectúa el análisis de nuevas normativas y la propuesta de medidas de adaptación para su cumplimiento.</i>

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

## Escala C

5	<i>Efectúa la revisión de los equipos, instalaciones y procesos de trabajo, propone mejoras, revisa los dispositivos de detección de riesgo, efectúa la revisión de los puestos de trabajo y de comportamientos seguros de los trabajadores, estableciendo procedimientos de política de Prevención en los centros de trabajo.</i>
4	<i>Efectúa la revisión de los equipos, instalaciones y procesos de trabajo, propone mejoras, revisa los dispositivos de detección de riesgo, efectúa la revisión de los puestos de trabajo y de comportamientos seguros de los trabajadores pero no establece procedimientos de política de Prevención en los centros de trabajo.</i>
3	<i>Efectúa la revisión de los equipos, instalaciones y procesos de trabajo, propone mejoras, revisa los dispositivos de detección de riesgo, pero no efectúa la revisión de los puestos de trabajo y de comportamientos seguros de los trabajadores.</i>
2	<i>Efectúa la revisión de los equipos, instalaciones y procesos de trabajo, pero no propone mejoras ni revisa los dispositivos de detección de riesgo.</i>
1	<i>No efectúa la revisión de los equipos, instalaciones y procesos de trabajo.</i>

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

## Escala D

5	<i>Efectúa la recogida y explotación de datos sobre siniestralidad utilizando la metodología para la obtención y registro de la información sobre siniestralidad dentro de la empresa y en el sector, efectúa el registro de las evaluaciones ambientales y el registro del control de riesgos y acciones preventivas de exposición a agentes contaminantes.</i>
4	<i>Efectúa la recogida y explotación de datos sobre siniestralidad utilizando la metodología para la obtención y registro de la información sobre siniestralidad dentro de la empresa y en el sector y realiza el registro de las evaluaciones ambientales.</i>
3	<i>Efectúa la recogida y explotación de datos sobre siniestralidad utilizando la metodología para la obtención y registro de la información sobre siniestralidad dentro de la empresa y en el sector.</i>
2	<i>Efectúa la recogida y explotación de datos sobre siniestralidad.</i>
1	<i>No realiza la recogida y explotación de datos sobre siniestralidad</i>

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



## Escala E

5	<i>En un supuesto práctico, diseña una campaña de información y formación en Prevención de Riesgos Laborales, determina las necesidades formativas, diseña carteles, utiliza medios audiovisuales, efectúa demostraciones prácticas y hace un control y seguimiento de la puesta en práctica de la campaña, así como canaliza y atiende las sugerencias en materia de Prevención de los Riesgos Laborales.</i>
4	<i>En un supuesto práctico, participa en el diseño de una campaña de información y formación en la Prevención de Riesgos Laborales, determina las necesidades formativas, diseña carteles, utiliza medios audiovisuales, efectúa demostraciones prácticas y hace un control y seguimiento de la puesta en práctica de la campaña, pero no canaliza ni atiende las sugerencias en materia de Prevención de los Riesgos Laborales.</i>
3	<i>En un supuesto práctico, participa en el diseño de una campaña de información y formación en la Prevención de Riesgos Laborales, determina las necesidades formativas, diseña carteles, utiliza medios audiovisuales pero no efectúa demostraciones prácticas.</i>
2	<i>En un supuesto práctico, participa en el diseño de una campaña de información y formación en la Prevención de Riesgos Laborales, pero no determina las necesidades formativas ni diseña carteles, ni utiliza medios audiovisuales.</i>
1	<i>En un supuesto práctico, no participa en el diseño de una campaña de información y formación en la Prevención de Riesgos Laborales.</i>

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

## Escala F

5	<i>Identifica los equipos de protección individual a utilizar y los modelos existentes en el mercado, efectúa la selección de los mismos, define el sistema de almacenamiento y efectúa el control de existencias.</i>
4	<i>Identifica los equipos de protección individual a utilizar y los modelos existentes en el mercado, efectúa la selección de los mismos, define el sistema de almacenamiento pero no efectúa el control de existencias.</i>
3	<i>Identifica los equipos de protección individual a utilizar y los modelos existentes en el mercado, efectúa la selección de los mismos, no define el sistema de almacenamiento.</i>
2	<i>Identifica los equipos de protección individual a utilizar y los modelos existentes en el mercado, no efectúa la selección de los mismos.</i>
1	<i>No identifica los equipos de protección individual a utilizar ni los modelos existentes en el mercado.</i>

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

## Escala G

5	<i>Utiliza la metodología y procesos en las auditorías, identifica los puntos de verificación, identifica la documentación, facilita el acceso a los trabajadores e instalaciones y efectúa el análisis de los resultados de la auditoría.</i>
4	<i>Utiliza la metodología y procesos en las auditorías, identifica los puntos de verificación, identifica la documentación, facilita el acceso a los trabajadores e instalaciones pero no efectúa el análisis de los resultados de la auditoría.</i>
3	<i>Utiliza la metodología y procesos en las auditorías, identifica los puntos de verificación, identifica la documentación, no facilita el acceso a los trabajadores e instalaciones.</i>
2	<i>Utiliza la metodología y procesos en las auditorías, pero no identifica los puntos de verificación ni identifica la documentación.</i>
1	<i>No utiliza la metodología ni los procesos en las auditorías.</i>

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

## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

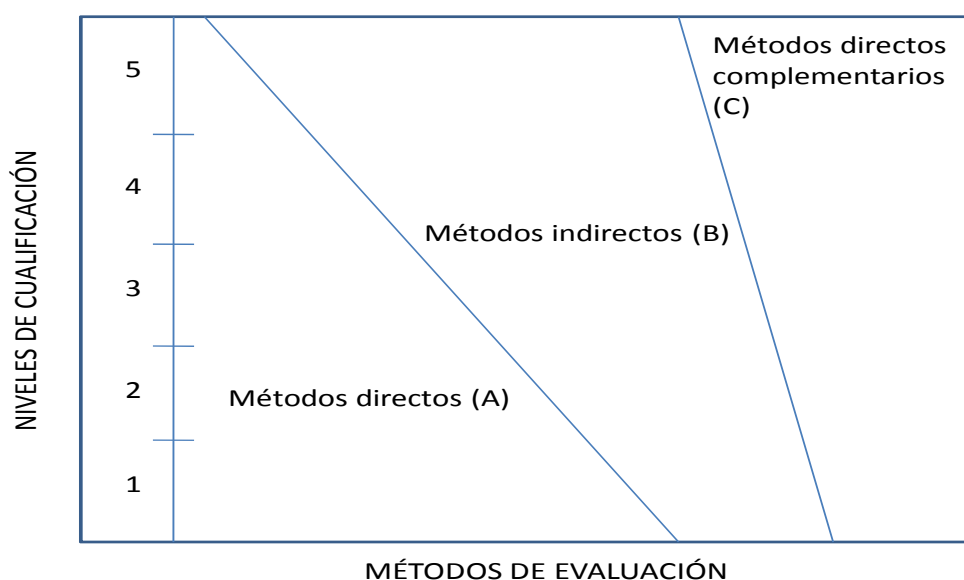
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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:

- 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.
- 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 de la UC. 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 gestión de Prevención de Riesgos Laborales, 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 competencias presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referencia la UC, 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 las realizaciones profesionales 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” común a toda la UC, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en las dimensiones referidas.
- f) 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.

Si la persona candidata se presentara a dos o más Unidades de Competencia, se podrá elaborar una situación de evaluación conjunta.



El evaluador o evaluadora deber 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.





## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC0409\_3: Evaluar y controlar los riesgos derivados de las condiciones de seguridad”**

## **CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Código: SEA131\_3**

**NIVEL: 3**



## 1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0409\_3: Evaluar y controlar los riesgos derivados de las condiciones de seguridad.

### 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 (UC 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 evaluación y control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, y que se indican a continuación:

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

- 1. Intervenir en la aplicación de las técnicas de análisis de riesgos y en la investigación de los accidentes de trabajo, cumpliendo los procedimientos y normativa.***



- 1.1 Analizar los accidentes o incidentes con testigos y expertos técnicos, elaborando un informe sobre los hechos ocurridos, los equipos y su estado, las personas involucradas en el accidente o incidente y sus conductas, las posibles causas del mismo, las medidas preventivas oportunas para evitar su repetición.
- 1.2 Inspeccionar los riesgos siguiendo la planificación establecida.
  - Desarrollar las actividades cumpliendo los procedimientos y normativa aplicable.

## **2. Identificar los peligros presentes en el puesto de trabajo cumpliendo la normativa.**

- 2.1 Verificar la idoneidad de las características de los lugares de trabajo, equipos de trabajo, métodos y procedimientos de trabajo en relación con la normativa y normas internas de la empresa.
- 2.2 Cumplimentar las fichas y registros de los equipos de trabajo, atendiendo a protocolos establecidos.
- 2.3 Comunicar a los superiores el incumplimiento de la normativa, de las normas internas y las anomalías detectadas, para evitar peligros en el puesto de trabajo.
- 2.4 Registrar los peligros detectados, proponiendo las medidas para su eliminación.
  - Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

## **3. Efectuar las estimaciones cualitativas y cuantitativas de riesgos, valorando los no evitables a tenor de la normativa y de los criterios de referencia interna establecidos.**

- 3.1 Medir los riesgos no evitables, utilizando los equipos, y siguiendo los métodos de estimación establecidos.
- 3.2 Comparar los resultados obtenidos en la estimación con los valores establecidos en la normativa y con los criterios de referencia internos, valorando los no evitables en función de su gravedad.
  - Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.
  - Desarrollar las actividades de acuerdo a los criterios de referencia interna aplicables.

## **4. Proponer medidas preventivas frente a los riesgos no evitables, colaborando en la implantación de las mismas, de acuerdo a la normativa.**

- 4.1 Priorizar las medidas preventivas en función de la valoración de gravedad de los riesgos no evitables.
- 4.2 Proponer las medidas preventivas de acuerdo con la normativa.
- 4.3 Efectuar las medidas preventivas propuestas por la empresa, que se encuentren en el ámbito del nivel de competencia.
- 4.4 Intervenir con especialistas o con organismos y entidades especializadas, en el desarrollo y la adopción de medidas preventivas que se encuentran fuera del ámbito de competencia de la empresa.



- Desarrollar las actividades de acuerdo a la normativa aplicable.

**5. Vigilar la eficacia de las medidas preventivas implantadas para eliminar o reducir los riesgos, de acuerdo a la normativa.**

- 5.1 Valorar la existencia de modificaciones que puedan afectar a la eficacia de las medidas preventivas implantadas en los locales, equipos, instalaciones, máquinas, útiles y sustancias, para eliminar o reducir los riesgos.
- 5.2 Adaptar las medidas preventivas implantadas a las situaciones especiales tales como presencia de mujeres embarazadas, menores de edad y disminuidos físicos y psíquicos.

- Desarrollar las actividades de acuerdo a la normativa aplicable.

**6. Participar en la propuesta de modificaciones de las medidas preventivas para mejorar la seguridad en el trabajo, de acuerdo a la normativa.**

- 6.1 Comunicar a los superiores las desviaciones detectadas respecto a la normativa, como consecuencia de las medidas preventivas implantadas, para mejorar la seguridad en el trabajo.
- 6.2 Intervenir en la propuesta y desarrollo de modificaciones en los locales, equipos, instalaciones, manejo de sustancias, entre otros, para asegurar la prevención de riesgos laborales específicos.
- 6.3 Intervenir en la propuesta y desarrollo de modificaciones en los métodos de trabajo para asegurar la prevención de riesgos laborales.

- Desarrollar las actividades de acuerdo a la normativa aplicable.

**7. Cooperar en el seguimiento y el control de las actividades peligrosas de mayor riesgo, de acuerdo a la normativa y los procedimientos.**

- 7.1 Informar a los trabajadores de los riesgos asociados y de las normas internas que deben adoptarse para la ejecución de tareas peligrosas, (trabajos en altura, trabajos subterráneos, trabajos en recintos confinados, trabajos de mantenimiento, trasvase de líquidos inflamables, soldadura en presencia de productos inflamables).
- 7.2 Verificar que los trabajos se ejecutan de acuerdo a los procedimientos de trabajo establecidos.
- 7.3 Verificar que los medios auxiliares están operativos para la ejecución de los trabajos.

- Desarrollar las actividades de acuerdo a la normativa aplicable.

- Desarrollar las actividades conforme a los procedimientos aplicables

**8. Supervisar el mantenimiento de los sistemas de prevención y alarma, efectuando la señalización de seguridad, cumpliendo la normativa.**

- 8.1 Establecer un plan de control y mantenimiento preventivo en los sistemas de alarmas, para controlar los riesgos derivados de los sistemas de alarma.
- 8.2 Actualizar los resultados de los controles de los elementos del sistema, registrando en sus correspondientes fichas.



- 8.3 Mantener operativo los equipos integrantes de los sistemas de prevención y alarma, para su uso.
- 8.4 Revisar los sistemas de extinción de incendios de acuerdo con la normativa.
- 8.5 Señalizar los equipos de lucha contra incendios, medios de alarma, vías de evacuación y salidas de emergencia, de acuerdo con la normativa.

- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

**9. Asegurar el etiquetado, envasado y almacenamiento, de las sustancias y preparados, con la señalización de riesgos y precauciones de uso, cumpliendo la normativa y los procedimientos.**

- 9.1 Verificar que las sustancias y preparados que entran en el centro de trabajo disponen de etiquetado, envasado y de las correspondientes fichas de seguridad.
- 9.2 Efectuar el etiquetado de las sustancias y preparados peligrosos, siguiendo las instrucciones para el cumplimiento de los requisitos de la normativa (pictogramas, códigos, frases R y S u otros).
- 9.3 Controlar la seguridad de las sustancias y de los preparados en el almacenamiento, en el proceso y en las condiciones de los equipos que los procesan.

- Desarrollar las actividades de acuerdo a los procedimientos aplicables.
- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

**10. Controlar la utilización de los Equipos de Protección Individual (EPI) de acuerdo al riesgo, cumpliendo la normativa y los procedimientos.**

- 10.1 Verificar la utilización del Equipo de Protección Individual (EPI) por parte del trabajador de acuerdo con las normas establecidas, señalizando su obligatoriedad en el lugar de trabajo.
- 10.2 Verificar que los Equipos de Protección Individual (EPIs) utilizados son los establecidos para la tarea efectuada.
- 10.3 Comunicar las anomalías o incumplimiento en el uso de los Equipos de Protección Individual (EPIs) a los superiores, a los afectados y a los responsables de los trabajos, para el control del riesgo de seguridad en su uso.
- 10.4 Proporcionar a los trabajadores que tengan que utilizar Equipos de Protección Individual (EPIs), formación e información sobre la obligación de su utilización, el grado de protección que ofrecen, la forma de uso y mantenimiento.

- Desarrollar las actividades de acuerdo a los procedimientos aplicables.
- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

**11. Elaborar las estadísticas de accidentes e incidentes e informar de las mismas, cumpliendo la normativa y los procedimientos.**

- 11.1 Actualizar los datos sobre los accidentes e incidentes, para su registro.
- 11.2 Calcular los índices estadísticos para la elaboración de las gráficas de siniestralidad.
- 11.3 Comunicar a la dirección la evolución de los índices estadísticos, para la valoración de los riesgos.



- Desarrollar las actividades de acuerdo a los procedimientos aplicables.
- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable

## **b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.**

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC0409\_3: Evaluar y controlar los riesgos derivados de las condiciones de seguridad. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

### **1. *Intervención en la aplicación de técnicas de análisis de riesgos e investigación de accidentes de trabajo.***

- Deducción de las causas de accidentes.
- Aplicación de la metodología para el análisis de accidentes.
- Análisis de la información recabadas.

### **2. *Identificación de los peligros presentes en el puesto de trabajo.***

- Aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Elaboración del registro de datos.

### **3. *Aplicación de las estimaciones cualitativas y cuantitativas de riesgos, valorando los no evitables.***

- Aplicación de los métodos de valoración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Utilización de equipos de medición.

### **4. *Formulación de medidas preventivas frente a los riesgos no evitables, colaborando en la implantación de las mismas.***

- Aplicación de métodos de valoración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

### **5. *Vigilancia de las medidas preventivas implantadas para eliminar o reducir los riesgos.***

- Aplicación de técnicas de control de modificaciones.
- Organización de procesos e implantación.

### **6. *Intervención en la propuesta de modificaciones de las medidas preventivas.***

- Utilización de procedimientos en la valoración de propuestas.
- Elaboración de informes técnicos.



**7. Cooperación en el seguimiento y el control de las actividades peligrosas de mayor riesgo.**

- Aplicación de los protocolos de trabajo en altura, subsuelo, espacios confinados, mantenimiento, manejo de mercancías peligrosas.
- Uso de Equipos de Protección Individual (EPIs).
- Utilización de técnicas de control y mantenimiento de equipos.

**8. Supervisión del mantenimiento de los sistemas de prevención y alarma, efectuando la señalización de seguridad.**

- Utilización de técnicas de control, revisión y registro de mecanismos y sistemas.
- Aplicación de la normativa de señalización de emergencia.

**9. Confirmación del etiquetado, envasado y almacenamiento, de las sustancias y preparados, con la señalización de riesgos y precauciones de uso.**

- Aplicación de la normativa REACH. (Registration, Evaluation and Authorization of CHemicals).
- Manipulación productos químicos.

**10. Control de la utilización de los Equipos de Protección Individual (EPIs) de acuerdo al riesgo.**

- Uso de Equipos de Protección Individual (EPIs).
- Aplicación de la metodología en cursos de formación.
- Control de stock.

**11. Elaboración de las estadísticas de accidentes e incidentes e informar de las mismas.**

- Aplicación de técnicas de registro de datos.
- Uso de procedimientos en la elaboración de informes.

**Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.**

- Manejo sistemas informáticos vinculados con la evaluación y control de riesgos derivados de las condiciones de seguridad.
- Técnicas de mantenimiento de equipos.
- Manejo de Equipos de Protección Individual (EPIs).
- Configuración física de la empresa.
- Procedimientos específicos de la empresa vinculados a riesgos.

**c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:



1. En relación con la empresa deberá:
  - 1.1 Mostrar capacidad de integración y adaptación a la cultura organizativa de la empresa.
  - 1.2 Desarrollar capacidades organizativas en la puesta en marcha del trabajo a desarrollar.
  - 1.3 Mostrar habilidades sociales para el trato directo con los distintos departamentos y niveles de la empresa.
  
2. En relación con las personas deberá:
  - 2.1 Mostrar capacidad para la comunicación vertical y horizontal.
  - 2.2 Mostrar capacidad para la autoridad y el requerimiento.
  - 2.3 Manejo de habilidades sociales.
  
3. En relación con las capacidades internas deberá:
  - 3.1 Mostrar autocontrol, autoestima, autorrealización.
  - 3.2 Mostrar capacidad proactiva.
  - 3.3 Responsabilizarse con la tarea y cumplir los procedimientos y normativa de la empresa.
  - 3.4 Mostrar capacidad metodológica.

## **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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC0409\_3: Evaluar y controlar los riesgos derivados de las condiciones de seguridad”, 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 para evaluar y controlar los riesgos derivados de las condiciones de seguridad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Investigar accidentes.
2. Analizar y evaluar riesgos.
3. Proponer e implantar las medidas preventivas para los riesgos no evitables.
4. Seguir y controlar las actividades de mayor riesgo.
5. Controlar la utilización de Equipos de Protección Individual (EPIs).
6. Controlar productos químicos.
7. Supervisar y mantener los sistemas de alarma.

#### **Condiciones adicionales:**

- En los casos que lo requieran, se propondrá un caso práctico para desarrollar, asignándose un período de tiempo estimado para cada actividad, para que el candidato trabaje en condiciones reales, con estrés profesional.
- 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.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación número 1, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:



<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Investigación de accidentes</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aplicación de los procedimientos de investigación según el accidente.</li><li>- Identificación de las fases de la investigación.</li><li>- Obtención de datos.</li><li>- Determinación y selección de causas por Árbol Causal.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Identificación y evaluación de riesgos.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de las fases de evaluación de riesgos.</li><li>- Revisión de lugares y puestos de trabajo.</li><li>- Identificación y registro de peligros.</li><li>- Aplicación de métodos de estimación y clasificación del riesgo.</li><li>- Análisis comparativo de los resultados obtenidos.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Propuesta e implantación de medidas preventivas en riesgos no evitables.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Priorización de medidas preventivas en función de los riesgos no evitables.</li><li>- Propuesta de medidas preventivas.</li><li>- Implantación y comprobación de medidas propuestas.</li><li>- Elaboración de informes sobre desviaciones detectadas</li><li>- Propuesta y desarrollo de modificaciones de equipos, lugares y métodos de trabajo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>
<i>Seguimiento y control de actividades de mayor riesgo.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Diferenciación de actividades peligrosas.</li><li>- Identificación de procedimientos de trabajo en actividades peligrosas.</li><li>- Información a los trabajadores de los riesgos asociados y procedimientos de trabajo a aplicar.</li><li>- Verificación de la aplicación de procedimientos establecidos.</li><li>- Comprobación de medios auxiliares.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores de este criterio de mérito.</i></p>



<p><i>Control de utilización de Equipos de Protección Individual (EPI).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de Equipos de Protección Individual (EPIs).</li><li>- Verificación de la eficacia de los Equipos de Protección Individual (EPIs).</li><li>- Formación e información a los trabajadores sobre su utilización.</li><li>- Verificación del uso establecido de los Equipos de Protección Individual (EPIs) por parte de los trabajadores.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D.</i></p>
<p><i>Control de productos químicos.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de normativa sobre envasado y etiquetado de sustancias y preparados.</li><li>- Verificación de que cumplen la normativa las sustancias y preparados peligrosos, que entran en el centro.</li><li>- Verificación de que se efectúa el cumplimiento según la normativa, el etiquetado de sustancias y preparados peligrosos.</li><li>- Control de seguridad de las sustancias y preparados en el almacenamiento, proceso y máquinas que los procesan.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala E.</i></p>
<p><i>Supervisión y mantenimiento de sistemas de prevención y alarma</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Establecimiento del plan de control y mantenimiento de los sistemas de alarma.</li><li>- Registro y actualización de los resultados de los controles.</li><li>- Mantenimiento y revisión de los equipos de extinción y alarma.</li><li>- Aplicación de la señalización de seguridad.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores de este criterio de mérito.</i></p>

## Escala A

5	<i>Aplica los procedimientos de investigación en accidentes, identifica las fases de la investigación, obtiene los datos del accidente y efectúa la determinación y selección de causas por Árbol Causal.</i>
4	<i>Aplica los procedimientos de investigación en accidentes, identifica las fases de la investigación, obtiene los datos del accidente y efectúa la determinación pero no la selección de causas por Árbol Causal.</i>
3	<i>Aplica los procedimientos de investigación en accidentes, identifica las fases de la investigación, obtiene los datos del accidente pero no efectúa la determinación ni la selección de causas por Árbol Causal.</i>
2	<i>Aplica los procedimientos de investigación en accidentes, identifica las fases de la investigación, pero no obtiene los datos del accidente.</i>
1	<i>No aplica los procedimientos de investigación en accidentes, ni identifica las fases de la investigación.</i>

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

## Escala B

5	<i>Se identifican las fases de la evaluación de riesgos, efectúa la revisión de lugares y puestos de trabajo, identifica los peligros, aplica los métodos de estimación y clasificación del riesgo y efectúa el análisis comparativo de los resultados obtenidos.</i>
4	<i>Se identifican las fases de la evaluación de riesgos, efectúa la revisión de lugares y puestos de trabajo, identifica los peligros, aplica los métodos de estimación y clasificación del riesgo pero no efectúa el análisis comparativo de los resultados obtenidos.</i>
3	<i>Se identifican las fases de la evaluación de riesgos, efectúa la revisión de lugares y puestos de trabajo, identifica los peligros, pero no aplica los métodos de estimación y clasificación del riesgo.</i>
2	<i>Se identifican las fases de la evaluación de riesgos, pero no efectúa la revisión de lugares y puestos de trabajo ni identifica los peligros.</i>
1	<i>No se identifican las fases de la evaluación de riesgos.</i>

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



## Escala C

5	<i>Se efectúa la priorización de medidas preventivas en función de los riesgos detectados, propone medidas preventivas, efectúa la implantación y comprobación de las medidas propuestas, elabora informes sobre desviaciones detectadas y propone y desarrolla modificaciones de equipos, lugares y métodos de trabajo.</i>
4	<i>Se efectúa la priorización de medidas preventivas en función de los riesgos detectados, propone medidas preventivas, efectúa la implantación y comprobación de las medidas propuestas, elabora informes sobre desviaciones detectadas y propone modificaciones de equipos, lugares y métodos de trabajo, pero no los desarrolla.</i>
3	<i>Se efectúa la priorización de medidas preventivas en función de los riesgos detectados, propone medidas preventivas, efectúa la implantación y comprobación de las medidas propuestas, elabora informes sobre desviaciones detectadas pero no propone modificaciones de equipos, lugares y métodos de trabajo.</i>
2	<i>Se efectúa la priorización de medidas preventivas en función de los riesgos detectados, propone medidas preventivas, pero no efectúa la implantación ni comprobación de las medidas propuestas, ni elabora informes sobre desviaciones detectadas.</i>
1	<i>No se efectúa la priorización de medidas preventivas en función de los riesgos detectados, ni propone medidas preventivas.</i>

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

## Escala D

5	<i>Se identifican los Equipos de Protección Individual (EPIs), verifica la eficacia de los mismos, se forma e informa a los trabajadores sobre su utilización y verifica el uso de los Equipos de Protección Individual (EPIs) por parte de los trabajadores.</i>
4	<i>Se identifican los Equipos de Protección Individual (EPIs), verifica la eficacia de los mismos, se forma e informa a los trabajadores sobre su utilización, pero no verifica el uso de los Equipos de Protección Individual (EPIs) por parte de los trabajadores.</i>
3	<i>Se identifican los Equipos de Protección Individual (EPIs), verifica la eficacia de los mismos, pero no se forma e informa a los trabajadores sobre su utilización.</i>
2	<i>Se identifican los Equipos de Protección Individual (EPIs), pero no verifica la eficacia de los mismos.</i>
1	<i>No se identifican los Equipos de Protección Individual (EPIs).</i>

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

## Escala E

5	<i>Se identifica la normativa sobre el envasado y etiquetado de las sustancias y preparados, verifica que las sustancias y preparados peligrosos que entran en el centro cumplen la normativa sobre envasado y etiquetado, verifica que el etiquetado de las sustancias y preparados peligrosos se efectúa según la normativa y efectúa el control de la seguridad de las sustancias y preparados en el almacenamiento, proceso y máquinas que los procesan.</i>
4	<i>Se identifica la normativa sobre el envasado y etiquetado de las sustancias y preparados, verifica que las sustancias y preparados peligrosos que entran en el centro cumplen la normativa sobre envasado y etiquetado, verifica que el etiquetado de las sustancias y preparados peligrosos se efectúa según la normativa, pero no efectúa el control de la seguridad de las sustancias y preparados en el almacenamiento, proceso y máquinas que los procesan.</i>
3	<i>Se identifica la normativa sobre el envasado y etiquetado de las sustancias y preparados, verifica que las sustancias y preparados peligrosos que entran en el centro cumplen la normativa sobre envasado y etiquetado, pero no verifica que el etiquetado de las sustancias y preparados peligrosos se efectúa según la normativa.</i>
2	<i>Se identifica la normativa sobre el envasado y etiquetado de las sustancias y preparados, pero no verifica que las sustancias y preparados peligrosos que entran en el centro cumplen la normativa sobre envasado y etiquetado.</i>
1	<i>No se identifica la normativa sobre el envasado y etiquetado de las sustancias y preparados.</i>

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

## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA 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 de la unidad de competencia, 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.

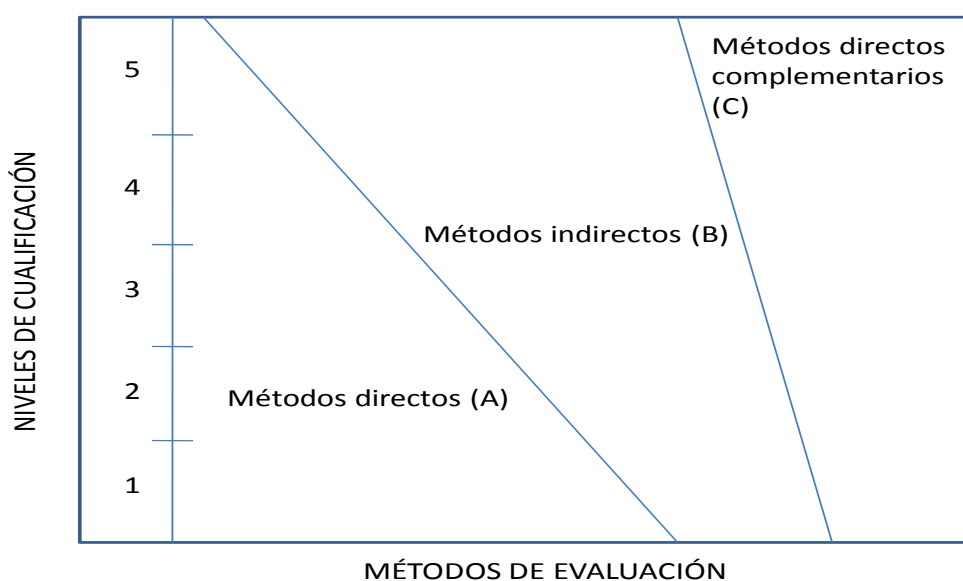
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- 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 de la UC. 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 evaluación y control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, 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 competencias presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referencia la UC, 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 las realizaciones profesionales 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” común a toda la UC, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en las dimensiones referidas.
- f) 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 las 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.
- g) Si la persona candidata se presentara a dos o más Unidades de Competencia, se podrá elaborar una situación de evaluación conjunta.



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro



## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC0410\_3: Evaluar y controlar los riesgos físicos relacionados con el ambiente de trabajo”**

## **CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Código: SEA131\_3**

**NIVEL: 3**



## 1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0410\_3: Evaluar y controlar los riesgos físicos relacionados con el ambiente de trabajo.

### 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 (UC 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 evaluación y control de los riesgos físicos relacionados con el ambiente de trabajo, y que se indican a continuación:

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

1. **Identificar los riesgos debidos a los agentes físicos que puedan estar presentes en la actividad laboral de la empresa, y causar daños a la salud de los trabajadores.**



- 1.1 Identificar los agentes físicos que puedan estar presentes en el ambiente de trabajo y causar daño a la salud de los trabajadores, en los procesos de producción.
  - 1.2 Identificar las situaciones de riesgo derivadas de la génesis de agentes físicos, revisando las instalaciones, los materiales y los equipos de trabajo.
  - 1.3 Verificar que los métodos y procedimientos de trabajo, cumplen la normativa y las normas internas, comunicando el incumplimiento de las mismas a los superiores.
- Desarrollar las actividades identificando los agentes físicos que pueden causar daños a la salud de los trabajadores.

**2. Efectuar pruebas cualitativas y cuantitativas "in situ" y, en su caso, solicitar los análisis para evaluar los riesgos existentes, efectuando mediciones de agentes físicos.**

- 2.1 Medir los niveles de los agentes físicos ambientales presentes (tales como ruido, vibraciones, calor, radiaciones), con el equipo establecido para cada agente físico ambiental.
  - 2.2 Proponer el análisis estricto para determinar los niveles de contaminantes físicos, cuando así lo demanden los resultados.
  - 2.3 Efectuar la puesta en marcha, calibrado, control y mantenimiento de los equipos de medición, de acuerdo a las instrucciones del fabricante y la normativa que la regulan, conociéndose su fiabilidad y exactitud.
- Desarrollar las actividades efectuando mediciones de agentes físicos.

**3. Participar en la valoración de los riesgos por exposición a agentes físicos utilizando la normativa y los criterios de valoración establecidos, identificando los agentes físicos, que pueden causar daños a la salud de los trabajadores.**

- 3.1 Participar en la valoración de los riesgos por exposición a agentes físicos, contrastando los resultados obtenidos con los valores dados por la normativa y criterios de valoración establecidos.
  - 3.2 Efectúa la ponderación de los riesgos por exposición a agentes físicos, en función de la gravedad de las consecuencias para la salud de las personas expuestas.
  - 3.3 Comunicar de inmediato a los trabajadores la detección de un riesgo inminente, para tomar las medidas de seguridad.
  - 3.4 Registrar la detección de un riesgo, las incidencias, el puesto de trabajo y los trabajadores afectados, y una vez comunicado a la dirección, proceder a su archivo.
- Desarrollar las actividades identificando los agentes físicos, que pueden causar daños a la salud de los trabajadores.

**4. Proponer medidas preventivas a aplicar para mejorar las condiciones de trabajo, o colaborar en la propuesta, cumpliendo la normativa.**

- 4.1 Priorizar las actuaciones preventivas para el control de los riesgos ambientales, aplicando la normativa en cuanto a prevención, protección colectiva y protección individual.



- 4.2 Aplicar medidas preventivas propuestas por las normas de general cumplimiento.
  - 4.3 Eliminar los riesgos higiénicos, proponiendo modificaciones en los métodos y procedimientos de trabajo.
  - 4.4 Intervenir en el desarrollo y adopción de las medidas preventivas, cuando se recurre a la intervención de especialistas o de organismos y entidades especializadas.
- Desarrollar las actividades estableciendo medidas preventivas para el control de la exposición a agentes físicos.
  - Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

**5. *Intervenir en la implantación y vigilancia de las medidas preventivas aplicadas así como en las modificaciones para mejorar su eficacia, cumpliendo la normativa.***

- 5.1 Participar en la implantación de las acciones preventivas propuestas, cuando no precisen, para su resolución, la participación de especialistas o de organismos y entidades especializados.
  - 5.2 Informar oral y mediante documentos, las modificaciones y exigencias de la normativa, en relación con los procedimientos de trabajo.
  - 5.3 Asesorar al personal afectado sobre la normativa y procedimientos a cumplir, para la mejora de la eficacia en el trabajo,
  - 5.4 Comunicar a la dirección la oportunidad de efectuar un seguimiento de las medidas que se han adoptado por la gravedad del riesgo, para mejorar su eficacia.
  - 5.5 Intervenir en el establecimiento de programas de control para:
    - Controlar la presencia y los niveles de los agentes contaminantes en la actividad.
    - Revisar los métodos y condiciones de trabajo de los trabajadores expuestos a agentes físicos.
    - Valorar si existen modificaciones en cuanto a las materias utilizadas, métodos y procedimientos de trabajo que puedan afectar a las medidas preventivas implantadas.
  - 5.6 Comunicar al superior responsable las desviaciones detectadas respecto a la normativa, a consecuencia de las medidas implantadas.
  - 5.7 Proponer modificaciones en las medidas preventivas adoptadas para corregir las desviaciones detectadas y mejorar su eficacia.
- Desarrollar las actividades implantando medidas preventivas para el control de la exposición a agentes físicos, que pueden causar daños a la salud de los trabajadores.
  - Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

**6. *Controlar la utilización de los equipos de protección individual frente a los riesgos físicos existentes, cumpliendo la normativa.***

- 6.1 Elaborar un dictamen sobre la conveniencia de usar los equipos de protección individual para evitar riesgos por exposición a los agentes contaminantes presentes.
- 6.2 Verificar que la utilización de los equipos de protección individual se efectúa de acuerdo a las normas establecidas y que la conservación es la establecida para asegurar el mantenimiento de sus características técnicas.
- 6.3 Informar a los superiores responsables de las anomalías en el uso de los equipos de protección individual, a los trabajadores afectados y a los



- responsables del área donde se realiza el trabajo con riesgo por exposición a los agentes contaminantes, para evitar riesgos físicos existentes.
- 6.4 Controlar de acuerdo a las normas internas establecidas la entrega y reposición de los equipos de protección individual.
  - 6.5 Entregar a los trabajadores información sobre los equipos de protección personal, para evitar riesgos físicos existentes.
  - 6.6 Impartir a los trabajadores formación sobre los equipos de protección personal, para evitar riesgos físicos existentes.
- Desarrollar las actividades controlando el uso de los Equipos de Protección Individual.
  - Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

## **b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.**

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC0410\_3: Evaluar y controlar los riesgos físicos relacionados con el ambiente de trabajo. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

### **1. Identificación de los agentes físicos, presentes en el ambiente de trabajo.**

- Identificación de situaciones de riesgo derivado de agentes físicos.
- Valoración de métodos y procedimientos de trabajo.
- Aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales (exposición a ruidos, radiaciones ionizantes, seguridad y salud en el lugar de trabajo).

### **2. Ejecución de pruebas cualitativas y cuantitativas "in situ", y solicitud de análisis.**

- Valoración de los riesgos existentes.
- Medición de agentes físicos ambientales.
- Análisis de niveles contaminantes físicos.
- Instalación y mantenimiento de equipos de medición.
- Aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales (exposición a ruidos, radiaciones ionizantes, seguridad y salud en el lugar de trabajo).

### **3. Participación en la valoración de los riesgos por exposición a agentes físicos.**

- Utilización de normativa y los criterios de valoración de riesgos.
- Identificación de los agentes físicos.
- Ponderación de riesgos en función de la gravedad.
- Comunicación de la detección de un riesgo inminente.
- Registro y archivo de detección de un riesgo y de las incidencias del mismo.
- Aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales (exposición a ruidos, radiaciones ionizantes, seguridad y salud en el lugar de trabajo).



#### **4. *Formulación de propuestas de medidas preventivas.***

- Aplicación de medidas preventivas.
- Utilización de métodos de valoración aprobados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT): Método INSHT, Método William T. Fine.
- Utilización de técnicas de análisis de presupuestos.

#### **5. *Intervención en la implantación y vigilancia de las medidas preventivas así como en las modificaciones para mejorar su eficacia.***

- Actualización de normativa.
- Utilización de técnicas de asesoramiento.
- Aplicación de procedimientos de comunicación.
- Control de niveles de agentes contaminantes de la actividad.
- Revisión de métodos y condiciones de trabajo, expuestos a agentes físicos.

#### **6. *Verificación de la utilización de los equipos de protección individual frente a los riesgos físicos existentes.***

- Elaboración de informe sobre la adecuación de los Equipos de Protección Individual frente a riesgos existentes.
- Valoración del uso de los Equipos de Protección Individual.
- Información de las anomalías del empleo de los Equipos de Protección Individual.
- Adjudicación de información y comunicación de formación a los trabajadores sobre los Equipos de Protección Individual.

#### ***Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.***

- .- Manejo sistemas informáticos
- Aplicación de técnicas de mantenimiento de equipos.
- Manejo de Equipos de Protección Individual (EPI)
- Configuración física de la empresa
- Utilización de procedimientos específicos de la empresa.
- Visión y misión de la empresa.
- Aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Aplicación del Real Decreto 286/2006, de 10 de Marzo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a ruido.
- Aplicación del Real Decreto 486/1997 por el que se establecen las Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo.
- Aplicación de normativa de protección contra radiaciones ionizantes.

#### **c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

##### **1. En relación con la empresa deberá:**

- 1.1 Mostrar capacidad de integración y adaptación a la cultura organizativa de la empresa.





- 1.2 Mostrar capacidad de organización.
  - 1.3 Mostrar habilidades sociales para el trato directo con los distintos departamentos y niveles de la empresa.
2. En relación con las personas deberá:
- 2.1 Mostrar capacidad para la comunicación vertical y horizontal.
  - 2.2 Mostrar capacidad para la autoridad y el requerimiento.
  - 2.3 Mostrar capacidad pedagógica para transmitir conocimientos, de manera estructurada, ordenada y precisa
  - 2.4 Movilizar habilidades sociales.
  - 2.5 Mostrar capacidad para dar las debidas instrucciones para el correcto uso y mantenimiento de los Equipos de Protección Individual, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.
  - 2.6 Mostrar capacidad de determinar las necesidades de formación de los trabajadores, en el uso de Equipos de Protección Individual.
3. En relación con las capacidades internas deberá:
- 3.1 Mostrar autocontrol, autoestima, autorrealización
  - 3.2 Mostrar actitud proactiva.
  - 3.3 Mostrar comportamiento responsable.
  - 3.4 Mostrar capacidad metodológica.
  - 3.5 Mostrar capacidad de análisis de presupuestos.
  - 3.6 Mostrar capacidad de toma de decisiones.
  - 3.7 Mostrar capacidad de liderazgo para transmitir los objetivos en prevención de riesgos laborales.
  - 3.8 Mostrar autonomía para la resolución de problemas.
  - 3.9 Intervenir con especialistas u organismos expertos.

## **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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC0410\_3: Evaluar y controlar los riesgos físicos relacionados con el ambiente de trabajo”, 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 evaluar y controlar los riesgos físicos relacionados con el ambiente de trabajo. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Identificación de agentes físicos y medición de los niveles ambientales.
2. Análisis y evaluación de riesgos.
3. Propuesta e implantación de medidas preventivas.
4. Control de utilización de Equipos de Protección Individual.

#### **Condiciones adicionales:**

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada. Se asignará un tiempo total para que la persona candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- Se deberá evaluar la respuesta a las contingencias.
- Se dispondrá de maquinaria, equipos y útiles requeridos para la situación profesional de evaluación y que sean de uso generalizado en el sector.

#### 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:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Identificación de agentes físicos y medición de los niveles ambientales</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de las fuentes de emisión.</li><li>- Confirmación de los niveles de exposición a los agentes físicos ambientales</li><li>- Identificación de situaciones de riesgo.</li><li>- Enumeración de los equipos e instrumentos de medición.</li><li>- Puesta en marcha, calibrado, control y mantenimiento de los equipos e instrumentos de medición.</li><li>- Medición de los niveles ambientales.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A</i></p>
<i>Análisis y evaluación de riesgos</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de los criterios de referencia.</li><li>- Verificación de los criterios de referencia con los resultados obtenidos.</li><li>- Ponderación de los riesgos detectados.</li><li>- Comunicación a los trabajadores de los riesgos inminentes.</li><li>- Señalización de los riesgos físicos.</li><li>- Registro y archivo de los riesgos, incidencias, puestos de trabajo y trabajadores afectados.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Propuesta e implantación de medidas preventivas</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Priorización de medidas preventivas en función de los riesgos ambientales.</li><li>- Propuesta, implantación y valoración de medidas preventivas.</li><li>- Elaboración de informes sobre desviaciones detectadas</li><li>- Información y formación a los trabajadores sobre las normas y procedimientos a seguir.</li><li>- Propuesta y desarrollo de modificaciones de equipos, lugares y métodos de trabajo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Control de utilización de Equipos de Protección Individual</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de los Equipos de Protección Individual y la manera de utilizarlos.</li><li>- Verificación de la conveniencia de los Equipos de Protección Individual.</li><li>- Formación e información a los trabajadores sobre su utilización.</li><li>- Verificación del uso de los Equipos de Protección Individual por parte de los trabajadores.</li></ul>

- Entrega y reposición de los Equipos de Protección Individual.

*El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B*

## Escala A

5	<i>Se identifica las fuentes de emisión, confirma los niveles de exposición a los agentes físicos ambientales, identifica las situaciones de riesgo mediante la revisión del proceso productivo, enumera los equipos e instrumentos de medición, efectúa la puesta en marcha, calibrado, control y mantenimiento de los mismos y la medición de los niveles ambientales.</i>
4	<i>Se identifica las fuentes de emisión, confirma los niveles de exposición a los agentes físicos ambientales, identifica las situaciones de riesgo mediante la revisión del proceso productivo, enumera los equipos e instrumentos de medición, efectúa la puesta en marcha, calibrado, control y mantenimiento de los mismos, pero no efectúa la medición de los niveles ambientales.</i>
3	<i>Se identifica las fuentes de emisión, confirma los niveles de exposición a los agentes físicos ambientales, identifica las situaciones de riesgo mediante la revisión del proceso productivo, enumera los equipos e instrumentos de medición, pero no efectúa la puesta en marcha, calibrado, control y mantenimiento de los mismos.</i>
2	<i>Se identifica las fuentes de emisión, confirma los niveles de exposición a los agentes físicos ambientales, identifica las situaciones de riesgo mediante la revisión del proceso productivo, pero no enumera los equipos e instrumentos de medición.</i>
1	<i>No se identifica las fuentes de emisión ni confirma los niveles de exposición a los agentes físicos ambientales.</i>

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

## Escala B

5	<i>Se identifican los Equipos de Protección Individual y la manera de utilizarlos, verifica la conveniencia de los mismos, forma e informa a los trabajadores sobre su utilización, efectúa la verificación del uso de los Equipos de Protección Individual por parte de los trabajadores y gestiona la entrega y reposición de los Equipos de Protección Individual.</i>
4	<i>Se identifican los Equipos de Protección Individual y la manera de utilizarlos, verifica la conveniencia de los mismos, forma e informa a los trabajadores sobre su utilización, efectúa la verificación del uso de los Equipos de Protección Individual por parte de los trabajadores pero no gestiona la entrega y reposición de los Equipos de Protección Individual.</i>
3	<i>Se identifican los Equipos de Protección Individual y la manera de utilizarlos, verifica la conveniencia de los mismos, forma e informa a los trabajadores sobre su utilización, pero no efectúa la verificación del uso de los Equipos de Protección Individual por parte de los trabajadores.</i>
2	<i>Se identifican los Equipos de Protección Individual y la manera de utilizarlos, verifica la conveniencia de los mismos, pero no forma ni informa a los trabajadores sobre su utilización.</i>
1	<i>No se identifican los Equipos de Protección Individual ni la manera de utilizarlos, no verifica la conveniencia de los mismos.</i>

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

## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA 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 de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

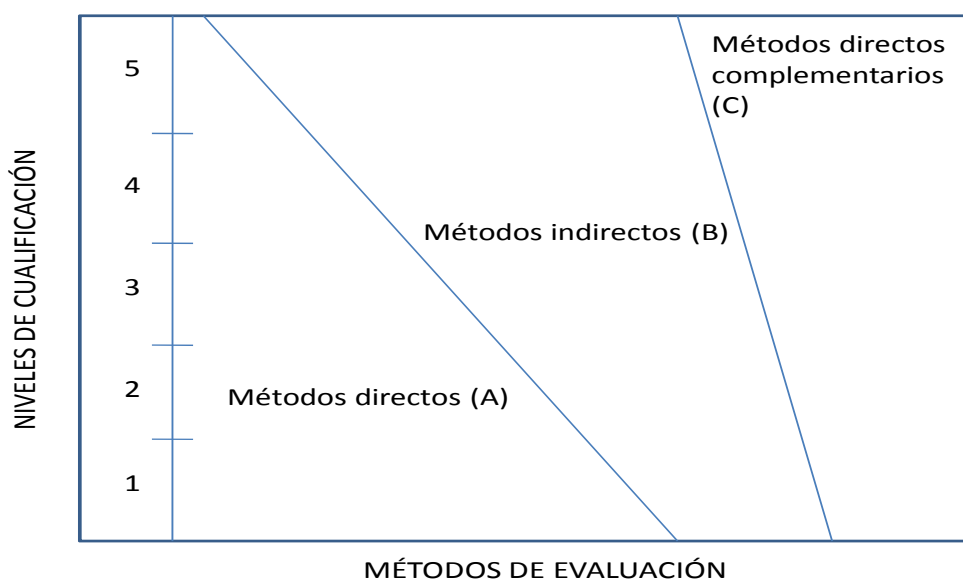
### 2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección

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:

- 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 de la UC. 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 la experiencia en la evaluación y control de los riesgos físicos relacionados con el ambiente de trabajo, 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 la UC, 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 las realizaciones profesionales 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) 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.

Si la persona candidata se presentara a dos o más Unidades de Competencia, se podrá elaborar una situación de evaluación conjunta.

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.





## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC0411\_3: Evaluar y controlar los riesgos químicos y biológicos relacionados con el ambiente de trabajo”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Código: SEA131\_3**

**NIVEL: 3**



## 1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0411\_3: Evaluar y controlar los riesgos químicos y biológicos relacionados con el ambiente de trabajo.

### 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 (UC 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 evaluación y control de los riesgos químicos y biológicos relacionados con el ambiente de trabajo, y que se indican a continuación:

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

- 1. Identificar los riesgos debidos a agentes químicos y biológicos que puedan estar presentes en la actividad laboral de la empresa y puedan causar daños a la salud de los trabajadores.**



- 1.1 Identificar los agentes químicos y biológicos que puedan estar presentes en el ambiente de trabajo, en los diversos procesos de producción.
  - 1.2 Identificar las situaciones de riesgo por exposición de los trabajadores a los agentes químicos y biológicos, revisando los locales, las instalaciones, los materiales y los métodos de trabajo.
  - 1.3 Verificar que los métodos y procedimientos de trabajo, cumplen la normativa aplicable y las normas internas, comunicando el incumplimiento de las mismas a sus superiores.
  - 1.4 Identificar los riesgos consultando a los trabajadores sobre las tareas propias del puesto de trabajo.
- Desarrollar las actividades identificando los agentes químicos y biológicos que pueden causar daños a la salud de los trabajadores.

**2. Tomar muestras, efectuando pruebas cualitativas y cuantitativas "in situ" y, en su caso, solicitar los análisis para evaluar los riesgos existentes, cumpliendo la normativa.**

- 2.1 Efectuar las muestras y mediciones de contaminantes químicos y biológicos ambientales, mediante técnicas e instrumental establecido, según la naturaleza del contaminante y la prueba a efectuar.
  - 2.2 Proponer análisis concisos para determinar los niveles de contaminantes químicos, cuando lo demanden los resultados.
  - 2.3 Solicitar en su caso, las pruebas de identificación para la valoración del riesgo por exposición a agentes biológicos.
  - 2.4 Efectuar la puesta en marcha, el calibrado, el control y el mantenimiento de los equipos de medición y toma de muestras, de acuerdo a las instrucciones de manejo, verificando su fiabilidad y exactitud.
- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

**3. Intervenir en la evaluación de los riesgos por exposición a agentes químicos y biológicos, utilizando las normativas y los criterios de valoración establecidos y que puedan causar daños a la salud de los trabajadores.**

- 3.1 Intervenir en la valoración de los riesgos por exposición a agentes químicos y biológicos, comparando los resultados obtenidos con los valores dados por la normativa aplicable y los criterios de valoración establecidos.
  - 3.2 Contribuir en la ponderación de los riesgos, en función de la gravedad de las consecuencias para la salud de las personas expuestas.
  - 3.3 Comunicar a los trabajadores la detección de un riesgo para tomar las medidas de seguridad.
  - 3.4 Registrar la detección de un riesgo, las incidencias, el puesto de trabajo y los trabajadores afectados, una vez comunicados a la dirección, procediendo a su archivo.
- Desarrollar las actividades identificando los agentes químicos y biológicos que pueden causar daños a la salud de los trabajadores.

**4. Proponer las medidas preventivas a aplicar para eliminar o reducir los riesgos químicos y biológicos, que puedan causar daños a la salud de los trabajadores.**



- 4.1 Ordenar las actuaciones preventivas para el control de los riesgos ambientales, en cuanto a: sustitución del producto, aislamiento, extracción localizada, diseño del puesto de trabajo, reducción del número de trabajadores expuestos, medidas higiénicas personales, procedimientos de trabajo y equipos de protección personal.
  - 4.2 Incluir las normas de cumplimiento en las medidas preventivas propuestas.
  - 4.3 Considerar en las medidas preventivas de los riesgos remanentes, los siguientes factores, entre otros: propiedades peligrosas, información del proveedor, procedimientos de trabajo, tiempo de exposición, valores límite de exposición, vigilancia de la salud (controles médicos).
  - 4.4 Proponer modificaciones en los métodos y procedimientos de trabajo, para evitar los riesgos higiénicos detectados.
  - 4.5 Intervenir en el desarrollo y adopción de las medidas preventivas, cuando se recurre a la intervención de especialistas o de organismos y entidades especializadas.
- Desarrollar las actividades estableciendo las medidas preventivas para el control de la exposición a agentes químicos y biológicos que pueden causar daños a la salud de los trabajadores.

**5. *Intervenir en la implantación y vigilancia de las medidas preventivas aplicadas, así como en las posibles modificaciones para mejorar su eficacia y el control a la exposición a agentes químicos y biológicos que pueden causar daños a la salud de los trabajadores.***

- 5.1 Cooperar en la implantación de las acciones preventivas propuestas, en aquellos casos que no demanden para su resolución la participación de especialistas o de organismos y entidades especializados.
  - 5.2 Informar sobre las modificaciones y exigencias de la normativa, en relación con los procedimientos de trabajo.
  - 5.3 Asesorar al personal afectado por los riesgos sobre las normas y procedimientos a cumplir durante el trabajo.
  - 5.4 Contribuir en el establecimiento de programas de control para: vigilar la presencia y los niveles de los agentes contaminantes en la actividad, revisar los métodos y condiciones de trabajo de los trabajadores expuestos a agentes biológicos, valorar si existen modificaciones en cuanto a las materias utilizadas, métodos y procedimientos de trabajo que puedan afectar a las medidas preventivas implantadas.
  - 5.5 Comunicar al responsable técnico de las desviaciones detectadas respecto a la normativa, en relación con las medidas implantadas.
  - 5.6 Proponer modificaciones en las medidas preventivas adoptadas, para corregir las desviaciones detectadas y mejorar su eficacia.
- Desarrollar las actividades implantando las medidas preventivas para el control de la exposición a agentes químicos y biológicos que pueden causar daños a la salud de los trabajadores.

**6. *Asegurar el etiquetado, envasado, manipulación y el almacenamiento de las sustancias y preparados químicos peligrosos, así como de la eliminación de sus residuos.***



- 6.1 Informar sobre las condiciones que debe cumplir el etiquetado de las sustancias y preparados peligrosos utilizados en la empresa, para su identificación.
  - 6.2 Verificar el etiquetado y envasado en la recepción de sustancias y preparados peligrosos, disponiendo de las preceptivas fichas de seguridad.
  - 6.3 Controlar la manipulación de la sustancia y preparado peligroso durante el proceso productivo, para evitar riesgos al trabajador y al entorno.
  - 6.4 Comunicar a los trabajadores las instrucciones relativas al almacenamiento, la eliminación, etiquetado de las sustancias y preparados peligrosos, para el cumplimiento de la normativa ambiental.
- Desarrollar las actividades controlando el etiquetado y envasado de las sustancias químicas.

**7. Controlar la utilización de los Equipos de Protección Individual (EPI's) frente a los riesgos químicos y biológicos existentes, según la normativa.**

- 7.1 Efectuar un dictamen sobre la efectividad de los Equipos de Protección Individual (EPI's) para evitar riesgos por exposición a los agentes contaminantes presentes en el puesto de trabajo.
- 7.2 Controlar que la utilización de los Equipos de Protección Individual (EPI's), se efectúa según las normas establecidas y la conservación de los mismos es la favorable, para asegurar el mantenimiento de sus características técnicas.
- 7.3 Comunicar las anomalías en el uso de los equipos de protección individual a los superiores, a los trabajadores afectados y a los responsables del área donde se ejecuta el trabajo con riesgo por exposición a los agentes contaminantes.
- 7.4 Controlar que la entrega y reposición de los Equipos de Protección Individual (EPI's), se efectúa según las normas de control establecidas.

**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 las realizaciones profesionales de la UC0411\_3: Evaluar y controlar los riesgos químicos y biológicos relacionados con el ambiente de trabajo. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

**1. Identificación de los riesgos debidos a agentes químicos y biológicos que puedan estar presentes en la actividad laboral de la empresa.**

- Aplicación de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Aplicación del Real Decreto 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- Aplicación de calculadores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) sobre agentes químicos, estudio cualitativo y cuantitativo.



**2. Aplicación de pruebas cualitativas y cuantitativas "in situ" en la toma de muestras y, en su caso, solicitar los análisis para valorar los riesgos existentes.**

- Aplicación de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Aplicación de técnicas e instrumental en la toma de muestras y mediciones de contaminantes.
- Análisis de contaminantes químicos.
- Utilización de instrucciones de los equipos de medición.

**3. Valoración de los riesgos por exposición a agentes químicos y biológicos, utilizando las normativas y los criterios de valoración establecidos.**

- Aplicación de técnicas de ponderación de riesgos.
- Comunicación de riesgos.
- Aplicación de técnicas de registro y archivo.

**4. Determinación de las medidas preventivas a aplicar para eliminar o reducir los riesgos químicos y biológicos.**

- Ordenación de las actuaciones preventivas en el control de los riesgos ambientales.
- Aplicación de la normativa.
- Utilización de métodos y procedimientos de trabajo, para evitar los riesgos higiénicos.

**5. Implantación y vigilancia de las medidas preventivas y sus modificaciones.**

- Elaboración de informes.
- Aplicación de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Utilización de técnicas de comunicación.
- Aplicación de procedimientos en el control y prevención de riesgos laborales.

**6. Verificación del etiquetado, envasado, manipulación y el almacenamiento de las sustancias y preparados químicos peligrosos.**

- Aplicación de la normativa en la eliminación de sus residuos.
- Aplicación de la normativa relativa al etiquetado, envasado, manipulación y almacenamiento de sustancias y preparados químicos peligrosos.

**7. Control de la utilización de los Equipos de Protección Individual (EPI's) frente a los riesgos químicos y biológicos existentes.**

- Uso y mantenimiento de los Equipos de Protección Individual (EPI's).
- Aplicación de técnicas en la comunicación de instrucciones.
- Detección de las demandas de formación de los trabajadores, en el uso de los Equipos de Protección Individual (EPI's).
- Establecimiento de sistema de control de Stocks de los Equipos de Protección Individual (EPI's).
- Aplicación de la normativa.



***Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.***

- Aplicación de técnicas de mantenimiento de equipos.
- Manejo de Equipos de Protección Individual (EPI's).
- Identificación de la configuración física de una empresa.
- Utilización de procedimientos específicos en una empresa.
- Obligaciones de la empresa en este ámbito.
- Aplicación de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Aplicación de normativa de protección contra radiaciones ionizantes.

**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. Capacidad en relación con la empresa:

- 1.1 Mostrar capacidad de integración y adaptación a la cultura organizativa de la empresa.
- 1.2 Desarrollar capacidades organizativas en la puesta en marcha del trabajo a desarrollar.
- 1.3 Mostrar habilidades sociales, para el trato directo con los distintos departamentos y niveles de la empresa.

2. Capacidades en relación con las personas:

- 2.1 Mostrar capacidad para la comunicación vertical y horizontal.
- 2.2 Mostrar capacidad para la autoridad y el requerimiento.
- 2.3 Mostrar capacidad pedagógica para transmitir conocimientos, de manera estructurada y ordenada.
- 2.4 Manejar habilidades sociales.
- 2.5 Mostrar capacidad para dar las debidas instrucciones para el correcto uso y mantenimiento de los Equipos de Protección Individual (EPI's) de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.
- 2.6 Mostrar capacidad de determinar las necesidades de formación de los trabajadores, en el uso de Equipos de Protección Individual (EPI's).

3. Capacidades internas:

- 3.1 Mostrar autocontrol, autoestima, autorrealización
- 3.2 Mostrar actitud proactiva.
- 3.3 Mostrar comportamiento responsable.
- 3.4 Mostrar capacidad metodológica.
- 3.5 Mostrar capacidad de análisis de presupuestos.
- 3.6 Mostrar capacidad de toma de decisiones.
- 3.7 Mostrar capacidad de liderazgo para transmitir los objetivos en Prevención de Riesgos Laborales.
- 3.8 Autonomía para la resolución de problemas.
- 3.9 Intervención con especialistas u organismos expertos.



## 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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la UC0411\_3: Evaluar y controlar los riesgos químicos y biológicos relacionados con el ambiente de trabajo, 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 para evaluar y controlar los riesgos químicos y biológicos relacionados con el ambiente de trabajo. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Identificar los agentes químicos y biológicos y medición de los niveles ambientales.
2. Analizar y evaluar los riesgos. Realizar mediciones.
3. Proponer e implantar medidas preventivas.
4. Controlar la utilización de Equipos de Protección Individual

#### **Condiciones adicionales:**

- En los casos que lo demanden, se propondrá un caso práctico para desarrollar, asignándose un período de tiempo estimado para cada actividad, para que el candidato trabaje en condiciones reales, con estrés profesional.



- 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.

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:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Identificación de agentes químicos, biológicos y medición de los niveles ambientales.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de fuentes de emisión.</li><li>- Identificación de niveles de exposición a los agentes químicos ambientales. (VLA "Valor Límite Ambiental").</li><li>- Identificación de situaciones de riesgo mediante la revisión del proceso productivo.</li><li>- Enumeración de identificación de los equipos e instrumentos de medición.</li><li>- Puesta en marcha, calibrado, control y mantenimiento de equipos e instrumentos de medición.</li><li>- Medición de los niveles ambientales.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Análisis y evaluación de riesgos.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de criterios de referencia.</li><li>- Verificación de criterios de referencia con los resultados obtenidos.</li><li>- Ponderación de riesgos detectados.</li><li>- Comunicación a trabajadores de los riesgos inminentes.</li><li>- Señalización de riesgos por exposición a agentes químicos y biológicos.</li><li>- Registro y archivo de riesgos, incidencias, puestos de trabajo y trabajadores afectados.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores de este criterio de mérito.</i></p>
<i>Propuesta e implantación de medidas preventivas.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Priorización de medidas preventivas en función de los riesgos por exposición a agentes químicos y biológicos.</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>- Propuesta, implantación y verificación de medidas preventivas.</li><li>- Elaboración de informes sobre desviaciones.</li><li>- Información y formación a los trabajadores sobre las normas y procedimientos a seguir.</li><li>- Propuesta y desarrollo de modificaciones de equipos, lugares y métodos de trabajo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de los indicadores de este criterio de mérito.</i></p>
<p><i>Control de las sustancias y preparados químicos peligrosos.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Control del etiquetado y envasado de productos químicos, ( Frases R "Riesgo" y S "Seguridad" ).</li><li>- Control del almacenamiento de productos químicos.</li><li>- Aplicación de la normativa y procedimientos en la gestión de los residuos.</li><li>- Interpretación del contenido de las fichas de seguridad de los productos químicos.</li><li>- Propuesta, implantación y verificación de las medidas preventivas.</li><li>- Elaboración de informes sobre desviaciones detectadas.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<p><i>Control de utilización de Equipos de Protección Individual</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de los de Equipos de Protección Individual (EPI´s) y la manera de utilizarlos.</li><li>- Verificación de la competencia de los Equipos de Protección Individual (EPI´s).</li><li>- Formación e información a los trabajadores sobre su utilización.</li><li>- Verificación del uso de los Equipos de Protección Individual (EPI´s) por parte de los trabajadores.</li><li>- Entrega y reposición de los Equipos de Protección Individual (EPI´s).</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>

## Escala A

5	<i>Se identifican las fuentes de emisión, los niveles de exposición a los agentes químicos y biológicos, las situaciones de riesgo mediante la revisión del proceso productivo, enumera e identifica los equipos e instrumentos de medición, efectúa la puesta en marcha, calibrado, control y mantenimiento de los mismos y la medición de los niveles ambientales.</i>
4	<i>Se identifican las fuentes de emisión, los niveles de exposición a los agentes químicos y biológicos, las situaciones de riesgo mediante la revisión del proceso productivo, enumera e identifica los equipos e instrumentos de medición, efectúa la puesta en marcha, calibrado, control y mantenimiento de los mismos pero no la medición de los niveles ambientales.</i>
3	<i>Se identifican las fuentes de emisión, los niveles de exposición a los agentes químicos y biológicos, las situaciones de riesgo mediante la revisión del proceso productivo, enumera e identifica los equipos e instrumentos de medición, pero no efectúa la puesta en marcha, calibrado, control y mantenimiento de los mismos.</i>
2	<i>Se identifican las fuentes de emisión, los niveles de exposición a los agentes químicos y biológicos, las situaciones de riesgo mediante la revisión del proceso productivo, pero no enumera ni identifica los equipos e instrumentos de medición.</i>
1	<i>Se identifican las fuentes de emisión, los niveles de exposición a los agentes químicos y biológicos, pero no las situaciones de riesgo mediante la revisión del proceso productivo.</i>

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



## Escala B

5	<i>Controla el etiquetado de los productos químicos (Frasas R "Riesgo" y S "Seguridad" ), interpreta las fichas de seguridad de los productos químicos y es capaz de determinar el envasado y almacenamiento de los mismos, aplica la normativa y procedimientos para la gestión de los residuos, propone, implanta y verifica las medidas preventivas y elabora los informes de las desviaciones.</i>
4	<i>Controla el etiquetado de los productos químicos (Frasas R "Riesgo" y S "Seguridad" ), interpreta las fichas de seguridad de los productos químicos y es capaz de determinar el envasado y almacenamiento de los mismos, aplica la normativa y procedimientos para la gestión de los residuos, propone, implanta y verifica las medidas preventivas pero no elabora los informes de las desviaciones.</i>
3	<i>Controla el etiquetado de los productos químicos (Frasas R "Riesgo" y S "Seguridad" ), interpreta las fichas de seguridad de los productos químicos y es capaz de determinar el envasado y almacenamiento de los mismos, aplica la normativa y procedimientos para la gestión de los residuos, pero no propone, ni implanta ni verifica las medidas preventivas.</i>
2	<i>Controla el etiquetado de los productos químicos (Frasas R "Riesgo" y S "Seguridad" ), interpreta las fichas de seguridad de los productos químicos y es capaz de determinar el envasado y almacenamiento de los mismos, pero no aplica la normativa y procedimientos para la gestión de los residuos.</i>
1	<i>Controla el etiquetado de los productos químicos (Frasas R "Riesgo" y S "Seguridad" ), pero no interpreta las fichas de seguridad de los productos químicos ni es capaz de determinar el envasado y almacenamiento de los mismos.</i>

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

## Escala C

5	<i>Identifica los de Equipos de Protección Individual (EPI's) y la manera de utilizarlos, verifica la competencia de los mismos, forma e informa a los trabajadores sobre su utilización, verifica el uso de los Equipos de Protección Individual por parte de los trabajadores y gestiona la entrega y reposición de los Equipos de Protección Individual (EPI's).</i>
4	<i>Identifica los de Equipos de Protección Individual (EPI's) y la manera de utilizarlos, verifica la competencia de los mismos, forma e informa a los trabajadores sobre su utilización, verifica el uso de los Equipos de Protección Individual por parte de los trabajadores pero no gestiona la entrega y reposición de los Equipos de Protección Individual (EPI's).</i>
3	<i>Identifica los de Equipos de Protección Individual (EPI's) y la manera de utilizarlos, verifica la competencia de los mismos, forma e informa a los trabajadores sobre su utilización, pero no verifica el uso de los Equipos de Protección Individual (EPI's) por parte de los trabajadores.</i>
2	<i>Identifica los Equipos de Protección Individual (EPI's) y la manera de utilizarlos, pero no verifica la competencia de los mismos, ni forma ni informa a los trabajadores sobre su utilización.</i>
1	<i>No identifica los Equipos de Protección Individual (EPI's) ni la manera de utilizarlos.</i>

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

## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA 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 de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

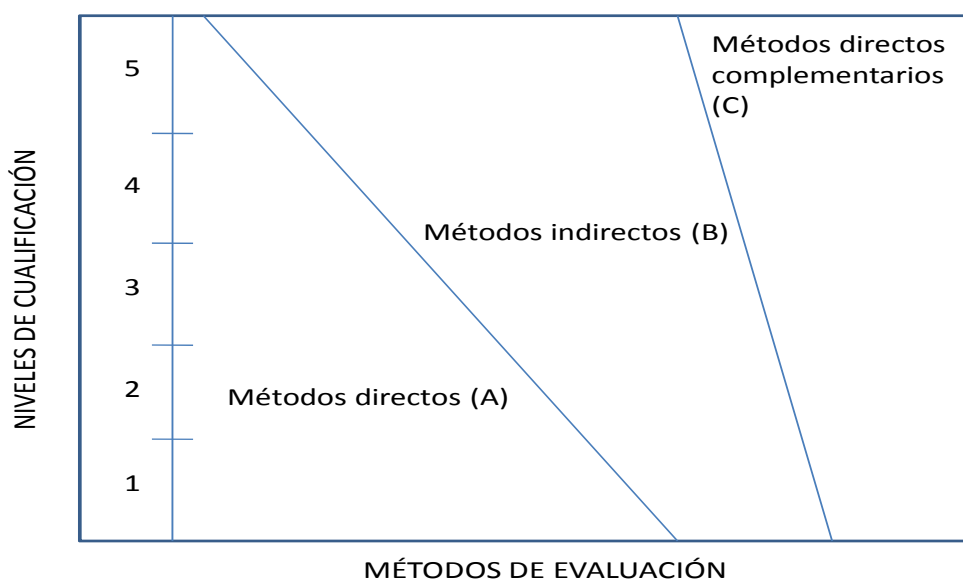
### 2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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:

- 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 de la UC. 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 la experiencia en la evaluación y control de riesgos químicos y biológicos relacionados con el ambiente de trabajo 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 competencias presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referencia la UC, 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 las realizaciones profesionales 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” común a toda la UC, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en las dimensiones referidas.
- f) 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.

Si la persona candidata se presentara a dos o más Unidades de Competencia, se podrá elaborar una situación de evaluación conjunta.

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.





## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC0412\_3: Evaluar y controlar los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Código: SEA131\_3**

**NIVEL: 3**



## 1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0412\_3: Evaluar y controlar los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo.

### 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 (UC 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 evaluación y control de los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo, y que se indican a continuación:

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

- 1. Identificar los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la actividad, determinando las situaciones peligrosas que tienen su origen en los riesgos ergonómicos y psicosociales.**



- 1.1 Recoger la información a través de los cauces establecidos para la identificación de los riesgos: características de la empresa, plantilla, jornada y puestos de trabajo, así como, otros indicadores que afectan al personal tales como absentismo, siniestralidad, enfermedades, quejas u otros, a la producción o al servicio (productividad y calidad).
- 1.2 Observar las tensiones, registrando las desviaciones entre los procedimientos de trabajo reales y los procedimientos normalizados.
- 1.3 Atender de forma prioritaria a las actividades que presentan especiales condiciones, desde el punto de vista de la carga y la organización del trabajo.
- 1.4 Verificar los métodos y procedimientos de trabajo, en relación con la normativa y las normas internas existentes.
- 1.5 Valorar la opinión de todos los implicados: dirección, servicios de prevención, departamentos de personal, mandos y trabajadores.

- Desarrollar las actividades determinando las situaciones peligrosas que tienen su origen en los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la actividad.

## **2. Efectuar estimaciones cualitativas y cuantitativas de los riesgos existentes derivados del ambiente y la carga de trabajo, determinando las situaciones peligrosas que tienen su origen en los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la actividad.**

- 2.1 Obtener de los datos recogidos, la información sobre los riesgos debidos a la organización del trabajo, el diseño de tareas, el diseño de equipos y herramientas y el medio ambiente de trabajo.
- 2.2 Intervenir en la valoración de los riesgos en función de las consecuencias para la salud de las personas expuestas.
- 2.3 Efectuar la medición de los riesgos con los instrumentos y las técnicas establecidas.
- 2.4 Registrar en las fichas de informe aprobadas por la dirección o según la normativa, los resultados obtenidos tras la aplicación de las técnicas de análisis.
- 2.5 Solicitar la colaboración de especialistas o de organismos y entidades especializadas, cuando las circunstancias de la empresa así lo precisen.

- Desarrollar las actividades determinando las situaciones peligrosas que tienen su origen en los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la actividad.

## **3. Intervenir en la aplicación de las propuestas de medidas preventivas, que reduzcan o eliminen los riesgos ergonómicos y psicosociales.**

- 3.1 Determinar cómo acciones prioritarias en las medidas preventivas de la organización del trabajo, la rotación de tareas, descansos acordes con el ritmo de trabajo, ausencia de primas que exijan un ritmo de trabajo muy elevado, métodos para identificar e informar sobre síntomas o problemas detectados por los trabajadores, turnos de trabajo y estilo de mando, entre otras.
- 3.2 Determinar cómo acciones prioritarias en las medidas preventivas de diseño de tareas, equipos y herramientas, la reducción de movimientos repetitivos, eliminación de movimientos forzados, manipulación de cargas, equipos y herramientas indicadas para la tarea, evitar restricciones de espacio, colocación de mandos en las máquinas, de fácil alcance para el trabajador y sillas y mesas adaptadas al trabajador, entre otras.
- 3.3 Determinar cómo acciones prioritarias en las medidas preventivas del medio ambiente de trabajo, la ventilación y temperatura, nivel bajo de ruido,



- iluminación en el puesto de trabajo y el puesto de trabajo adaptado a las características físicas del trabajador, entre otras.
- 3.4 Proponer las actuaciones preventivas para el control de los riesgos, priorizándolas en función de los riesgos detectados.
  - 3.5 Intervenir en el desarrollo y adopción de las medidas preventivas, cuando se recurre a la intervención de especialistas o de organismos o entidades especializadas.
  - 3.6 Aconsejar sobre las exigencias de la normativa, respecto a las medidas preventivas a implantar.
  - 3.7 Comunicar al personal afectado sobre las normas y procedimientos en el trabajo, colaborando con él en la implantación de las mismas.
  - 3.8 Facilitar la participación consultando a los trabajadores y sus representantes en el diseño, preparación y puesta en marcha de un programa formativo sobre los riesgos detectados.
- Desarrollar las actividades cumpliendo la implantación de medidas preventivas que reduzcan o eliminen los riesgos ergonómicos y psicosociales.

**4. *Intervenir en la implantación y vigilancia de las medidas preventivas en la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales, así como, en las posibles modificaciones para mejorar su eficacia, siguiendo el estudio de los métodos de utilización para el análisis de riesgos ergonómicos y psicosociales.***

- 4.1 Proponer modificaciones en los métodos y procedimientos de trabajo, eliminando o reduciendo los riesgos detectados.
  - 4.2 Intervenir en el establecimiento de programas de control comprobando la eficacia de las medidas adoptadas.
  - 4.3 Comunicar a quién corresponda, las desviaciones detectadas respecto a la normativa en relación con las medidas implantadas.
  - 4.4 Proponer modificaciones en las medidas preventivas adoptadas, corrigiendo las desviaciones y mejorando su eficacia.
  - 4.5 Verificar que se cumplen los procedimientos establecidos en la ejecución de las tareas.
  - 4.6 Informar a quién corresponda, de la aparición de síntomas o indicadores de alteraciones en la salud relacionados con la carga física.
- Desarrollar las actividades siguiendo el estudio de los métodos de utilización para el análisis de riesgos ergonómicos y psicosociales.

**5. *Intervenir en el seguimiento y el control del trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, determinando las situaciones peligrosas que tienen su origen en su uso.***

- 5.1 Informar a los trabajadores afectados sobre los riesgos a que se hallan expuestos, adoptando las medidas para evitarlos.
- 5.2 Confirmar que los puestos de trabajo con pantallas de visualización, cumplen los requisitos establecidos.
- 5.3 La actividad del trabajador se organiza de acuerdo a las pausas o cambios de actividad previstos.
- 5.4 Comunicar a quien corresponda, la aparición de síntomas o indicadores de alteraciones de la salud relacionadas con el trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.



- Desarrollar las actividades determinando las situaciones peligrosas que tienen su origen en el uso de pantallas de visualización de datos.

**6. *Intervenir en el seguimiento y control de los riesgos de los trabajadores a turnos y trabajadores nocturnos, determinado las situaciones peligrosas.***

- 6.1 Informar a los trabajadores sobre los riesgos a que se hallan expuestos por los trabajos a turnos y en jornada nocturna, adoptando las medidas para evitarlos y recogiendo la opinión de los mismos acerca de la manera de organización el trabajo.
  - 6.2 Informar a quien corresponda, de la aparición de síntomas o indicadores de alteraciones de la salud relacionados con el trabajo a turnos o nocturno.
- Desarrollar las actividades determinado las situaciones peligrosas que tienen su origen en trabajos a turnos y nocturnos.

**7. *Intervenir en el seguimiento y control de las tareas que implican riesgos derivados de la carga física de trabajo.***

- 7.1 Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que se hallan expuestos y sobre las medidas preventivas cuando efectúan tareas que implican el mantenimiento prolongado de posturas, la adopción de posturas forzadas, la manipulación de cargas, la ejecución de movimientos repetitivos, la aplicación de una fuerza importante, entre otros.
- 7.2 Verificar que se cumplen los procedimientos establecidos en la ejecución de estas tareas.
- 7.3 Informar a quién corresponda de la aparición de síntomas o indicadores de alteraciones en la salud relacionadas con la carga física.

**8. *Intervenir en la prevención y control de situaciones y actividades con riesgo de estrés.***

- 8.1 Informar a los trabajadores afectados de las posibles causas y consecuencias del estrés y las formas de afrontarlo.
- 8.2 Informar a quien corresponda, de la aparición de síntomas o indicadores de estrés, para su control.
- 8.3 Intervenir en el establecimiento de los procedimientos para la comunicación interna de situaciones de hostigamiento laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo.

**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 las realizaciones profesionales de la UC0412\_3: Evaluar y controlar los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:



### **1. Identificación de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la actividad**

- Análisis de índices de absentismo y siniestralidad en el trabajo.
- Identificación de riesgos, características de la empresa, de plantilla, jornada y puestos de trabajo, entre otros.
- Identificación de indicadores que afectan al personal tales como: absentismo, siniestralidad, enfermedades, quejas u otros.
- Aplicación de técnicas de evaluación de la producción y del servicio (productividad y calidad).

### **2. Elaboración de las estimaciones cualitativas y cuantitativas de los riesgos existentes derivados del ambiente y la carga de trabajo**

- Aplicación de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Aplicación de métodos para la evaluación de factores psicosociales:
  - Método de evaluación de factores psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
  - Método ISTAS 21 “Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud”, para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores.
- Otros métodos.

### **3. Aplicación de las propuestas de medidas preventivas, que reduzcan o eliminen los riesgos ergonómicos y psicosociales**

- Utilización y manejo de equipos de medición: Luxómetro. Termohigrómetro. Termovelocímetro. Sonómetro. Dosímetro integrador.
- Aplicación de técnicas de toma de decisiones y análisis de presupuestos.
- Aplicación de técnicas para determinar las demandas formación de los trabajadores.
- Aplicación de técnicas pedagógicas para transmitir conocimientos, de manera estructurada y ordenada.

### **4. Implantación y vigilancia de las medidas preventivas en la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales, así como, en las posibles modificaciones**

- Proposición de modificaciones en los métodos y procedimientos de trabajo.
- Valoración de los procedimientos establecidos en la ejecución de las tareas.
- Detección de síntomas o indicadores de alteraciones en la salud relacionados con la carga física.

### **5. Intervención en el seguimiento y el control del trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, determinando las situaciones peligrosas que tienen su origen en su uso**

- Utilización y manejo de pantallas de visualización.
- Información sobre los riesgos en los puestos de trabajo con pantallas de visualización.
- Organización de las actividades del trabajador de acuerdo a las pausas o cambios de actividad.



## **6. Intervención en el seguimiento y control de los riesgos de los trabajadores a turnos y trabajadores nocturnos, determinado las situaciones peligrosas**

- Identificación de los riesgos a que se hallan expuestos los trabajos a turnos y en jornada nocturna.
- Selección de las medidas de prevención de riesgos laborales por trabajos a turnos y en jornada nocturna.
- Aplicación de técnicas para la organización del trabajo nocturno o a turnos.

## **7. Intervención en el seguimiento y control de las tareas que implican riesgos derivados de la carga física de trabajo**

- Identificación de los riesgos y normas de seguridad y salud para los trabajadores relativas a la manipulación manual de cargas.
- Aplicación de métodos para análisis y evaluación de manipulación manual de cargas:
  - Método NIOSH "National Institute of Occupational Safety and Health"
  - Método Ergo IBV "Instituto Biomecánico de Valencia".
- Aplicación de métodos para análisis y evaluación de posturas forzadas:
  - Método De Registro De Armstrong (1982)
  - Test De Michigan (1986)
  - Método OCRA "Occupational Repetitive Action".
- Aplicación de métodos para análisis y evaluación de movimientos repetitivos: RULA, REBA, OWAS, otros.

## **8. Intervención en la prevención y control de situaciones y actividades con riesgo de estrés.**

- Aplicación de técnicas para la prevención y control del riesgo de estrés.
- Identificación de las medidas fiscales, administrativas y del orden social, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos.
- Aplicación de técnicas de diálogo y negociación para la resolución de problemas de acoso, tanto a nivel individual, como grupal

### **Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.**

- Aplicación de normativa de Prevención de Riesgos Laborales, tales como, pantallas de visualización de datos, exposición al ruido. Disposiciones de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo y manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, particularmente en la zona dorso lumbar de los trabajadores, entre otros.
- Aplicación de normativa vinculada a la actividad

### **c) Especificaciones relacionadas con el "saber estar".**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:



1. En relación con la empresa deberá:
  - 1.1 Mostrar capacidad de integración y adaptación a la cultura organizativa de la empresa.
  - 1.2 Desarrollar capacidades organizativas en la puesta en marcha del trabajo a desarrollar.
  
2. En relación con las personas deberá:
  - 2.1 Mostrar capacidad para la comunicación vertical y horizontal.
  - 2.2 Mostrar capacidad para la autoridad y el requerimiento.
  - 2.3 Manejar las habilidades sociales.
  - 2.4 Manejar llamadas de emergencias.
  - 2.5 Adoptar una actitud de comunicación de malas noticias.
  
3. En relación con las capacidades internas deberá:
  - 3.1 Manejar el estrés de forma eficiente: autocontrol de las emociones.
  - 3.2 Mostrar autoestima.
  - 3.3 Mostrar una actitud proactiva.
  - 3.4 Responsabilizarse con la tarea y cumplir los procedimientos y normativa de la empresa.
  - 3.5 Mostrar capacidad metodológica.
  - 3.6 Mostrar resistencia a una situación hostil.
  - 3.7 Mostrar autodisciplina en el cumplimiento de la norma y de sus preceptos.
  - 3.8 Mostrar capacidad de trabajar bajo presión/stress.

## **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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC0412\_3: Evaluar y controlar los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo”, 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 para evaluar y controlar los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Identificar los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la actividad.
2. Analizar y evaluar los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo.
3. Proponer la implantación de medidas preventivas.

#### **Condiciones adicionales:**

- En los casos que lo requieran, se propondrá un caso práctico para desarrollar, asignándose un período de tiempo estimado para cada actividad, para que el candidato trabaje en condiciones reales, con estrés profesional.
- 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.

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación número 1, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Identificación de los riesgos ergonómicos y psicosociales derivados de la actividad</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de las características de la empresa, plantilla, jornada y puestos de trabajo.</li><li>- Enumeración de los indicadores que afectan al personal, a la producción o al servicio (productividad y calidad).</li><li>- Identificación de las actividades que presentan</li></ul>



	<p>especiales condiciones, desde el punto de vista de la carga y la organización del trabajo y atención prioritaria a las mismas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Verificación de los métodos y procedimientos de trabajo, en relación con la normativa y las normas internas existentes.</li><li>- Aplicación de test de valoración de opinión a los implicados: dirección, servicios de prevención, departamentos de personal, mandos y trabajadores.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A</i></p>
<p><i>Análisis y evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Selección de criterios de referencia en riesgos ergonómicos y psicosociales.</li><li>- Valoración de criterios de referencia con los resultados obtenidos.</li><li>- Registro y archivo de riesgos, incidencias, puestos de trabajo y trabajadores afectados.</li><li>- Priorización de medidas preventivas relativas a la organización del trabajo.</li><li>- Priorización de medidas preventivas relativas al diseño de tareas, equipos y herramientas.</li><li>- Priorización de medidas preventivas relativas al medio ambiente de trabajo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B</i></p>
<p><i>Proposición de la implantación de medidas preventivas</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Elaboración de informes sobre las desviaciones.</li><li>- Comunicación al personal afectado, las normas y procedimientos a cumplir en el trabajo.</li><li>- Información y formación a los trabajadores sobre las normas y procedimientos a seguir.</li><li>- Propuesta y desarrollo de modificaciones de equipos, lugares y métodos de trabajo.</li><li>- Propuesta, implantación y valoración de medidas preventivas.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i></p>



## Escala A

5	<i>Identifica las características de la empresa, plantilla, jornada y puestos de trabajo; enumera los indicadores que afectan al personal tales como absentismo, siniestralidad, enfermedades, quejas u otros; identifica las actividades que presentan especiales condiciones, desde el punto de vista de la carga y la organización del trabajo y atención prioritaria a las mismas; verifica los métodos y procedimientos de trabajo, en relación con la normativa y las normas internas existentes, aplica test de valoración de opinión a los implicados: dirección, servicios de prevención, departamentos de personal, mandos y trabajadores.</i>
4	<i>Identifica las características de la empresa, plantilla, jornada y puestos de trabajo; enumera los indicadores que afectan al personal tales como absentismo, siniestralidad, enfermedades, quejas u otros; identifica las actividades que presentan especiales condiciones, desde el punto de vista de la carga y la organización del trabajo y atención prioritaria a las mismas; verifica los métodos y procedimientos de trabajo, en relación con la normativa y las normas internas existentes, pero no aplica test de valoración de opinión a los implicados: dirección, servicios de prevención, departamentos de personal, mandos y trabajadores.</i>
3	<i>Identifica las características de la empresa, plantilla, jornada y puestos de trabajo; enumera los indicadores que afectan al personal tales como absentismo, siniestralidad, enfermedades, quejas u otros; identifica las actividades que presentan especiales condiciones, desde el punto de vista de la carga y la organización del trabajo y atención prioritaria a las mismas; pero no verifica los métodos y procedimientos de trabajo, en relación con la normativa y las normas internas existentes.</i>
2	<i>Identifica las características de la empresa, plantilla, jornada y puestos de trabajo; pero no enumera los indicadores que afectan al personal tales como absentismo, siniestralidad, enfermedades, quejas u otros; ni identifica las actividades que presentan especiales condiciones, desde el punto de vista de la carga y la organización del trabajo y atención prioritaria a las mismas.</i>
1	<i>No identifica las características de la empresa, plantilla, jornada y puestos de trabajo.</i>

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



## Escala B

5	<i>Selecciona los criterios de referencia en riesgos ergonómicos y psicosociales; valora los criterios de referencia con los resultados obtenidos; registra en el archivo los riesgos, incidencias, puestos de trabajo y trabajadores afectados; prioriza las medidas preventivas relativas a la organización del trabajo, las medidas preventivas relativas al diseño de tareas, equipos y herramientas y las relativas al medio ambiente en el trabajo.</i>
4	<i>Selecciona los criterios de referencia en riesgos ergonómicos y psicosociales; valora los criterios de referencia con los resultados obtenidos; pero no registra en el archivo los riesgos, incidencias, puestos de trabajo y trabajadores afectados; prioriza las medidas preventivas relativas a la organización del trabajo, las medidas preventivas relativas al diseño de tareas, equipos y herramientas y las relativas al medio ambiente en el trabajo.</i>
3	<i>Selecciona los criterios de referencia en riesgos ergonómicos y psicosociales; valora los criterios de referencia con los resultados obtenidos; prioriza las medidas preventivas relativas a la organización del trabajo, las medidas preventivas relativas al diseño de tareas, equipos y herramientas, pero no las relativas al medio ambiente en el trabajo.</i>
2	<i>Selecciona los criterios de referencia en riesgos ergonómicos y psicosociales; pero no valora los criterios de referencia con los resultados obtenidos; ni prioriza las medidas preventivas relativas a la organización del trabajo, ni las medidas preventivas relativas al diseño de tareas, equipos y herramientas.</i>
1	<i>No selecciona los criterios de referencia en riesgos ergonómicos y psicosociales.</i>

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

## Escala C

5	<i>Elabora los informes sobre las desviaciones, comunica al personal afectado, las normas y procedimientos a cumplir en el trabajo; informa y propone la formación a los trabajadores sobre las normas y procedimientos a seguir; propone el desarrollo de modificaciones de equipos, lugares y métodos de trabajo; propone la propuesta de implantación y valoración de medidas preventivas.</i>
4	<i>Elabora los informes sobre las desviaciones, comunica al personal afectado, las normas y procedimientos a cumplir en el trabajo; informa y propone la formación a los trabajadores sobre las normas y procedimientos a seguir; propone el desarrollo de modificaciones de equipos, lugares pero no de métodos de trabajo; propone la propuesta de implantación y valoración de medidas preventivas.</i>
3	<i>Elabora los informes sobre las desviaciones, comunica al personal afectado, las normas y procedimientos a cumplir en el trabajo; pero no informa ni propone la formación a los trabajadores sobre las normas y procedimientos a seguir; propone el desarrollo de modificaciones de equipos, lugares; propone la propuesta de implantación y valoración de medidas preventivas.</i>
2	<i>Elabora los informes sobre las desviaciones, comunica al personal afectado, las normas y procedimientos a cumplir en el trabajo; pero no propone el desarrollo de modificaciones de equipos, lugares; ni propone la propuesta de implantación y valoración de medidas preventivas.</i>
1	<i>No elabora los informes sobre las desviaciones, ni comunica al personal afectado, las normas y procedimientos a cumplir en el trabajo.</i>

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

## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA 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 de la unidad de competencia, 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.

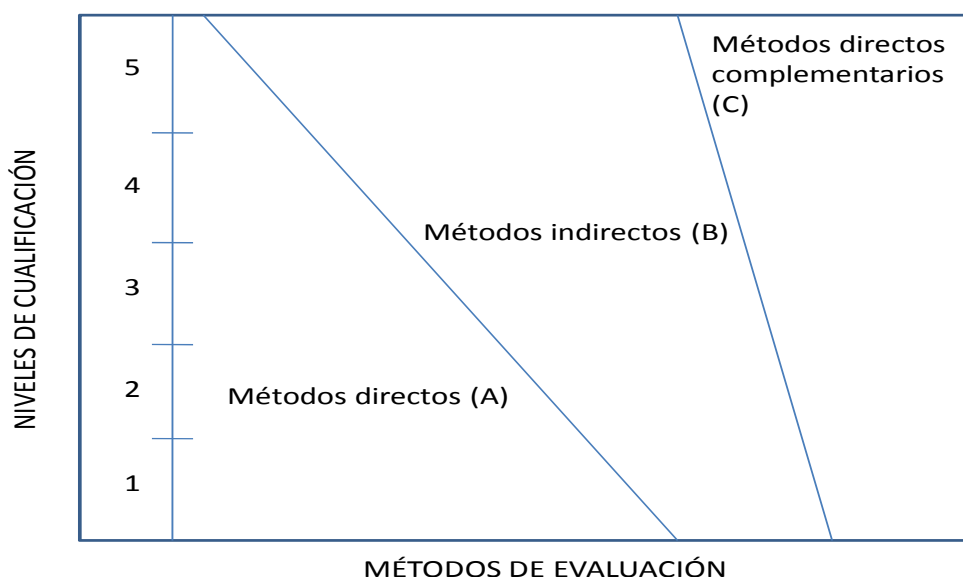
Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- 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 de la UC. 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 la experiencia en la evaluación y control de los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista estructurada profesional sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencias presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referencia la UC, 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 las realizaciones profesionales 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” común a toda la UC, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en las dimensiones referidas.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel 3. En este nivel tiene importancia el dominio de situaciones complejas, 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) Si la persona candidata se presentara a dos o más Unidades de Competencia, se podrá elaborar una situación de evaluación conjunta.





## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC0413\_3: Actuar en situaciones de emergencia en el entorno de trabajo”**

## **CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Código: SEA131\_3**

**NIVEL: 3**



## 1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

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 las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC0413\_3: Actuar en situaciones de emergencia en el entorno de trabajo.

### 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 (UC 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 actuación en situaciones de emergencia en el entorno de trabajo, y que se indican a continuación:

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

- 1. Intervenir en la elaboración del plan de emergencia interior y, con la autoridad local competente, en la elaboración del plan de emergencia exterior, cuando la actividad así lo exija, cumpliendo la normativa.***



- 1.1 Establecer el plan de emergencia interior, de acuerdo con los riesgos existentes, la organización de la empresa y en colaboración con sus superiores.
  - 1.2 Identificar las situaciones de peligro existentes en la empresa, para su incorporación en el plan de emergencia interior de la empresa.
  - 1.3 Recabar información sobre el emplazamiento del establecimiento, los accesos, las vías de evacuación, la ubicación de hidrantes, las actividades que se desarrollan, el número de personas que se ha de evacuar, para la evaluación del riesgo en el plan de emergencia.
  - 1.4 Facilitar a las autoridades la información que demanden, para establecer los planes de emergencia exterior.
  - 1.5 Formar al personal mediante simulacros de emergencia, entre otros, para la implantación del plan de emergencia.
- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

## **2. Planificar, dirigiendo, las operaciones de emergencia en situaciones de lucha contra incendios, cumpliendo la normativa.**

- 2.1 Manipular los materiales, combustibles e inflamables teniendo en cuenta los riesgos de incendio que su naturaleza conlleva y las medidas de seguridad, para su almacenamiento.
  - 2.2 Controlar las fuentes de ignición que puedan causar incendios en instalaciones y servicios.
  - 2.3 Conectar el sistema de detección de incendios, comprobando su funcionamiento.
  - 2.4 Conectar el sistema monitorizado de detección y extinción automática de incendios por aspersión de agua, comprobando su funcionamiento.
  - 2.5 Revisar las instalaciones fijas y equipos portátiles de extinción, asegurando la disposición para su uso.
  - 2.6 Efectuar la señalización y la organización en la lucha contra los incendios, adiestrando al personal, para afrontar cualquier contingencia.
  - 2.7 Efectuar la extinción simulada de incendios, utilizando los medios para ello: extintores portátiles, bocas de incendio equipadas, aspersores, dispositivos móviles, para lanzar espuma y productos químicos en polvo.
  - 2.8 Efectuar la extinción simulada de incendios en espacios cerrados y llenos de humo, con ayuda de equipos de respiración autónoma.
  - 2.9 Efectuar el simulacro de salvamento en un espacio cerrado y lleno de humo, utilizando los equipos de respiración adecuados.
- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

## **3. Actuar en las situaciones de emergencia, según el plan preestablecido, cumpliendo la normativa.**

- 3.1 Actuar de acuerdo a los criterios establecidos para abordar la situación específica de conato de emergencia, emergencia parcial, emergencia general, y evacuación.
- 3.2 Requerir, en las emergencias, la intervención de las personas con responsabilidad en el plan de emergencias y medios, para garantizar, la alerta, las alarmas para evacuación e intervención para emergencias, y la información a los servicios de ayuda exterior.
- 3.3 Evitar las situaciones de nerviosismo o desorden que pudieran agravar la emergencia.



- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

#### **4. Mantener los medios humanos y materiales dispuestos para la aplicación de los primeros auxilios, durante la emergencia, cumpliendo la normativa.**

- 4.1 Asegurar que las personas, pueden actuar como primeros intervinientes en situación de emergencia y evacuación, aplican los procedimientos de primeros auxilios y de extinción de incendios.
- 4.2 Controlar el número de socorristas de la empresa, en función del número de trabajadores, la estructura de la empresa, el trabajo, los riesgos existentes, los turnos de trabajo, la distancia de la empresa a los servicios médicos externos, es el establecido para la aplicación de los primeros auxilios.
- 4.3 Establecer las medidas que se han de adoptar para la ejecución de los primeros auxilios.
- 4.4 Revisar el botiquín de primeros auxilios, identificando los medicamentos y el material de cura, para asegura que los materiales que lo componen están en condiciones de uso y su mantenimiento.
- 4.5 Mantener en condiciones los medios de información, comunicación y transporte, para actuar en casos de emergencia.

- Desarrollar las actividades cumpliendo la normativa aplicable.

#### **b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.**

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la UC0413\_3: Actuar en situaciones de emergencia en el entorno de trabajo. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

##### **1. Intervención en la elaboración del plan de emergencia interior y exterior.**

- Identificación del centro y sus instalaciones.
- Deducción de los peligros inherentes a la actividad.
- Utilización de los medios de protección.
- Aplicación de programas de dibujo técnico, diseño y elaboración de planos.
- Análisis de presupuestos.

##### **2. Planificación y dirección de las operaciones de emergencia en situaciones de lucha contra incendios.**

- Aplicación de la normativa sobre señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Análisis de presupuestos

##### **3. Actuación en las situaciones de emergencia, según el plan preestablecido.**

- Aplicación de la legislación de prevención de riesgos laborales.
- Identificación del centro y sus instalaciones.



- Deducción de los peligros inherentes a la actividad.
- Actuación en la formación de equipos de emergencia.

#### **4. Gestión de medios humanos y materiales para la aplicación de los primeros auxilios.**

- Aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Aplicación del Soporte Vital básico.
- Organización de equipos de primeros auxilios.

#### **Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.**

- Aplicación de normativa sobre autoprotección
- Aplicación de normativa sobre seguridad contra incendios en los establecimientos industriales.
- Aplicación de normativa básica de edificación. Condiciones de protección contra incendios en los edificios.
- Aplicación del reglamento de instalaciones de protección contra incendios.

#### **c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

##### 1. En relación con la empresa deberá:

- 1.1 Mostrar capacidad de integración y adaptación a la cultura organizativa de la empresa.
- 1.2 Desarrollar capacidades organizativas en la puesta en marcha del trabajo a desarrollar.

##### 2. En relación con las personas deberá:

- 2.1 Mostrar capacidad para la comunicación vertical y horizontal.
- 2.2 Mostrar capacidad para la autoridad y el requerimiento.
- 2.3 Manejar las habilidades sociales.
- 2.4 Manejar llamadas de emergencias.
- 2.5 Adoptar una actitud de comunicación de malas noticias.

##### 3. En relación con las capacidades internas deberá:

- 3.1 Manejar el estrés de forma eficiente: autocontrol de las emociones.
- 3.2 Mostrar autoestima.
- 3.3 Mostrar una actitud proactiva.
- 3.4 Responsabilizarse con la tarea y cumplir los procedimientos y normativa de la empresa.
- 3.5 Mostrar capacidad metodológica.
- 3.6 Mostrar resistencia a una situación hostil.
- 3.7 Mostrar autodisciplina en el cumplimiento de la norma y de sus preceptos.
- 3.8 Mostrar capacidad de trabajar bajo presión/stress.



## 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 de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

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 de la “UC0413\_3: Actuar en situaciones de emergencia en el entorno de trabajo”, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

### 1.2.1. Situación profesional de evaluación.

#### c) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para planificar y ejecutar las actuaciones a realizar durante una emergencia en el centro de trabajo. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Elaborar un Plan de Emergencias.
2. Utilizar los niveles de emergencia y protocolos de actuación en función de los mismos.
3. Aplicar métodos y sistemas de extinción de incendios.
4. Aplicar técnicas de primeros auxilios en situaciones de emergencia.

#### **Condiciones adicionales:**

- Se propondrá un caso práctico para cada actividad.
- Se asignará un período de tiempo estimado para cada actividad, para que la persona candidata trabaje en condiciones reales, con estrés profesional

- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

#### **d) 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:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Elaboración y puesta en marcha de un Plan de Emergencias.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de riesgos inherentes a la actividad de la empresa.</li><li>- Valoración de riesgo de incendios.</li><li>- Definición del plan de emergencia.</li><li>- Implantación del Plan de Emergencia y mantenimiento de los sistemas.</li><li>- Ejecución de simulacros.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A</i></p>
<i>Utilización de los niveles de emergencia y protocolos de actuación en función de los mismos.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aplicación de los niveles de emergencia.</li><li>- Activación de la cadena de intervención.</li><li>- Identificación sobre plano de las instalaciones de detección, alarma y extinción.</li><li>- Localización sobre plano de las vías de evacuación.</li><li>- Aplicación de los protocolos de intervención.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B</i></p>
<i>Aplicación de métodos y sistemas de extinción de incendios según las características del fuego.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificación de los tipos de fuego.</li><li>- Definición de los medios de extinción.</li><li>- Aplicación de los sistemas monitorizados de detección y extinción automática de incendios.</li><li>- Efectúa las pruebas de los sistemas.</li><li>- Resolución de un simulacro de incendios.</li></ul>

	<i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C</i>
<i>Aplicación en emergencias de las técnicas de primeros auxilios.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Elección de medios de intervención.</li><li>- Aplicación de técnicas de protección de las personas implicadas.</li><li>- Aviso a medios auxiliares externos.</li><li>- Identificación de heridos y técnicas de soporte a aplicar.</li><li>- Mantenimiento del botiquín y los medios de intervención.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala D</i></p>

## Escala A

5	<i>Se identifican los riesgos inherentes a la actividad de la empresa, evalúa los riesgos de incendios, define el plan de emergencia y la implantación del mismo, mantiene los sistemas, planifica y ejecuta los simulacros.</i>
4	<i>Se identifican los riesgos inherentes a la actividad de la empresa, evalúa los riesgos de incendios, define el plan de emergencia y la implantación del mismo, mantiene los sistemas, planifica pero no ejecuta los simulacros.</i>
3	<i>Se identifican los riesgos inherentes a la actividad de la empresa, evalúa los riesgos de incendios, define el plan de emergencia y la implantación del mismo, no mantiene los sistemas ni planifica los simulacros.</i>
2	<i>Se identifican los riesgos inherentes a la actividad de la empresa, evalúa los riesgos de incendios, pero no define el plan de emergencia y la implantación del mismo.</i>
1	<i>No conoce las fases de elaboración ni la puesta en marcha de un Plan de Emergencias.</i>

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





## Escala B

5	<i>Identifica los niveles de emergencia, activa la cadena de intervención, aplica los protocolos de intervención, identifica en el plano del plan de emergencias las instalaciones de detección, alarma y extinción, localiza las vías de evacuación y propone los procedimientos de actuación.</i>
4	<i>Identifica los niveles de emergencia, activa la cadena de intervención, aplica los protocolos de intervención, identifica en el plano del plan de emergencias las instalaciones de detección, alarma y extinción, localiza las vías de evacuación pero no propone los procedimientos de actuación.</i>
3	<i>Identifica los niveles de emergencia, activa la cadena de intervención, aplica los protocolos de intervención, no identifica en el plano del plan de emergencias las instalaciones de detección, alarma y extinción, ni localiza las vías de evacuación.</i>
2	<i>Identifica los niveles de emergencia, activa la cadena de intervención, pero no aplica los protocolos de intervención.</i>
1	<i>No identifica los niveles de emergencia ni activa la cadena de intervención.</i>

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

## Escala C

5	<i>Identifica los tipos de fuego, define los medios de extinción, aplica los sistemas monitorizados de detección y extinción automática de incendios, efectúa las pruebas de los mismos y resuelve un simulacro de extinción de incendio</i>
4	<i>Identifica los tipos de fuego, define los medios de extinción, aplica los sistemas monitorizados de detección y extinción automática de incendios, pero no efectúa las pruebas de los mismos, resuelve un simulacro de extinción de incendio.</i>
3	<i>Identifica los tipos de fuego, define los medios de extinción, aplica los sistemas monitorizados de detección y extinción automática de incendios, pero no resuelve un simulacro de extinción de incendio.</i>
2	<i>Identifica los tipos de fuego, define los medios de extinción, pero no aplica los sistemas monitorizados de detección y extinción automática de incendios.</i>
1	<i>No identifica los tipos de fuego ni define los medios de extinción.</i>

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

## Escala D

5	<i>Elige los medios de intervención, aplica los protocolos de protección de intervinientes y heridos, avisa a los medios auxiliares externos, identifica los heridos y define las técnicas de soporte a aplicar.</i>
4	<i>Elige los medios de intervención, aplica los protocolos de protección de intervinientes y heridos, avisa a los medios auxiliares externos, identifica los heridos, pero no define las técnicas de soporte a aplicar.</i>
3	<i>Elige los medios de intervención, aplica los protocolos de protección de intervinientes y heridos, avisa a los medios auxiliares externos, no identifica los heridos.</i>
2	<i>Elige los medios de intervención, aplica los protocolos de protección de intervinientes y heridos, pero no avisa a los medios auxiliares externos.</i>
1	<i>No elige los medios de intervención ni aplica los protocolos de protección de intervinientes y heridos.</i>

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

## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS

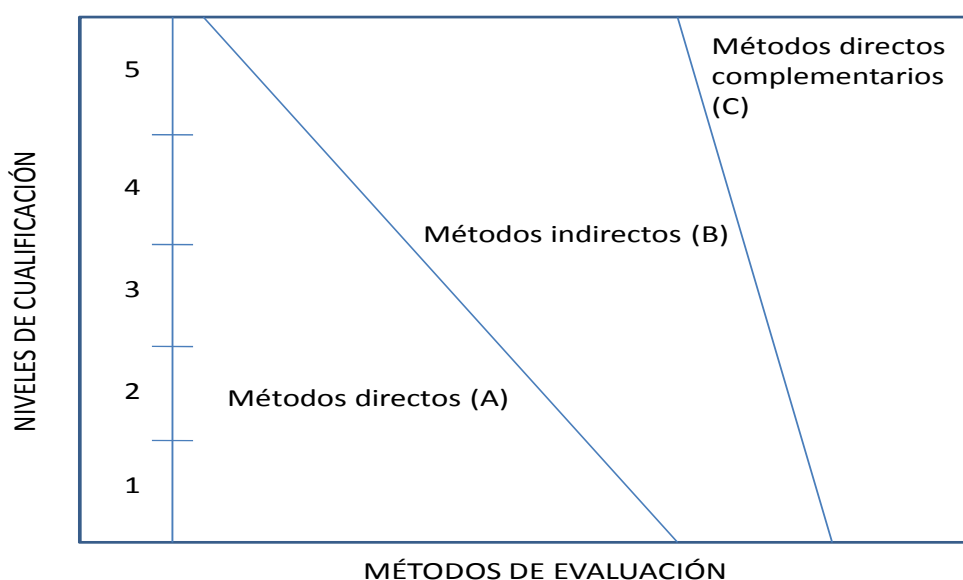
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia 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:

- 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.
- 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).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

- Entrevista profesional estructurada (C).
- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).

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 de la UC. 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 ejecución de actividades orientadas a actuar en situaciones de emergencia en el entorno de trabajo; se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista estructurada profesional sobre la dimensión relacionada con el “saber” y “saber estar” de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencias presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referencia la UC, 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 las realizaciones profesionales 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” común a toda la UC, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en las dimensiones referidas.
- f) 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.

Si la persona candidata se presentara a dos o más Unidades de Competencia, se podrá elaborar una situación de evaluación conjunta.



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



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro



## GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Agente físico:** causante de un riesgo para la salud de las personas (ruido, vibraciones, exposición calor y frío, iluminación, radiaciones ionizantes y no ionizantes).

**Equipo de protección Individual (EPI's):** cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y salud en el trabajo, así como cualquier complemento u accesorio destinado a tal fin.

**Hidrante:** equipo que suministra gran cantidad de agua en poco tiempo. Permite la conexión de mangueras y equipos de lucha contra incendios, así como el llenado de las cisternas de agua de los bomberos. Se conecta y forma parte íntegramente de la red de agua específica de protección contra incendios del establecimiento a proteger o de las redes de agua de uso público en las ciudades.

**Peligro:** posibilidad muy elevada de que se produzca un daño en un período de tiempo corto o inmediato independientemente de la gravedad.

**Plan de Autoprotección o Interior:** conjunto de métodos y técnicas que deben conocer las personas para prevenir situaciones de emergencia en los lugares donde desarrollan su actividad cotidiana.

**Plan de Emergencia Exterior (PEE):** consiste en el marco orgánico y funcional que diseñan las autoridades competentes en materia de protección civil para prevenir y, en su caso mitigar las consecuencias de accidentes graves en los que intervienen sustancias peligrosas, previamente analizados, clasificados y evaluados. Además, establece las medidas de protección más idóneas, los recursos humanos y materiales necesarios para su aplicación y el esquema de coordinación de las autoridades, organismos y servicios llamados a intervenir.

**Procedimientos Normalizados de Trabajo (PNT):** documentos escritos que describen la secuencia específica de operaciones y métodos que deben aplicarse en el trabajo para una finalidad determinada. Proporcionan una manera única según la cual deberá realizarse la operación cada vez que se repita en el trabajo. Son documentos complementarios al Manual de Calidad cuya finalidad fundamental es establecer cómo, quién, y cuándo debe realizarse una actividad allí prevista.



**Riesgo:** probabilidad de que se produzcan efectos adversos o daños por exposición a un agente tóxico, a causa de las propiedades inherentes del mismo y a las circunstancias o grados de la exposición.

**Sistema DELTA:** Sistema para la Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo, (Delt@), regulada en la Orden TAS/2926/2.002 de 29 de noviembre, permite la comunicación de accidentes de trabajo a las partes interesadas.

**Soporte Vital Básico:** conjunto de técnicas orientadas a restablecer la respiración y circulación sanguínea, practicadas por personal entrenado.