



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1866_2: Organizar, dinamizar y evaluar actividades en el tiempo libre educativo infantil y juvenil”

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DINAMIZACIÓN DE ACTIVIDADES
DE TIEMPO LIBRE EDUCATIVO INFANTIL Y JUVENIL**

Código: SSC564_2

NIVEL 2



1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de evidencias de competencia generadas por cada candidata o candidato, las evidencias de referencia a considerar en la valoración de las generadas (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) son las indicadas en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, evidencias de referencia que, como se ha dicho, explicitan de otra manera las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1866_2: Organizar, dinamizar y evaluar actividades en el tiempo libre educativo infantil y juvenil.

1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

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”.

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 el establecimiento y aplicación de estrategias e instrumentos que favorezcan



la organización, dinamización y evaluación de actividades en el Tiempo Libre infantil y juvenil, y que se indican a continuación:

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

1. *Adaptar proyectos socioeducativos dirigidos a la infancia y a la adolescencia a la realidad social, cultural, política y económica y a la normativa legal para establecer el contexto de la intervención.*

- 1.1. Evaluar las diferentes modalidades de actuaciones fundamentadas en la evolución histórica del tiempo libre.
- 1.2. Reflejar la realidad social, cultural, política y económica actual en el proyecto y en las actividades socioeducativas de tiempo libre para dar respuesta a las necesidades existentes.
- 1.3. Incorporar a los proyectos propuestas transformadoras vinculándolas a las necesidades detectadas en el entorno más próximo.

2. *Programar con los agentes de socialización actividades educativas de Tiempo Libre generadoras de normas, hábitos, actitudes y valores saludables.*

- 1.4. Coordinar a los diferentes agentes de socialización garantizando la coherencia con los objetivos planteados en las actividades educativas de tiempo libre.
- 1.5. Incorporar en el diseño de actividades áreas generadoras de valores (ambiental, diversidad, género, consumo, salud, entre otras) interiorizándolas en la acción cotidiana.
- 1.6. Planificar el desarrollo de la actividad adaptándola al tiempo disponible y a las necesidades del grupo.
- 1.7. Prever los recursos de forma participativa evitando imprevistos y anticipando necesidades.
- 1.8. Utilizar el espacio donde se realizará la actividad como recurso educativo, motivando al grupo.
- 1.9. Programar actividades de información y sensibilización sobre drogas y adicciones proponiendo medios y técnicas de afrontamiento.
- 1.10. Adecuar el diseño de la evaluación a la planificación del desarrollo de las actividades educativas de tiempo libre, atendiendo a los objetivos.

3. *Utilizar la evaluación de actividades educativas de Tiempo Libre como proceso continuo y en colaboración con los agentes intervinientes.*



- 1.11. Utilizar procedimientos de evaluación continua para mejorar el desarrollo de las actividades según la planificación.
- 1.12. Efectuar el desarrollo y resultado de la evaluación implicando a las personas participantes y el resto de agentes educativos.
- 1.13. Elaborar informes y memorias escritas de evaluación incluyendo propuestas de mejora.

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 UC1866_2: Organizar, dinamizar y evaluar actividades en el tiempo libre educativo infantil y juvenil

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

1. Adaptación de proyectos socioeducativos dirigidos a la infancia y a la adolescencia a la realidad social, cultural, política y económica y a la normativa legal para establecer el contexto de la intervención.

- Evaluación de las diferentes modalidades de actuaciones fundamentadas en la evolución histórica del tiempo libre.
 - Evolución histórica del tiempo libre.
 - Tiempo / Tiempo Disponible / Tiempo Libre / Tiempo de Ocio / Animación Sociocultural.
 - Contexto social y factores desencadenantes: Marco Ideológico, Tiempo Libre y Animación Sociocultural.
 - Concepciones políticas y culturales del Ocio: Patrimonialista / Democratización Cultural / Democracia Cultural.
 - Sociología de la educación en el tiempo libre.
 - Marco educativo del tiempo libre infantil y juvenil.
 - Educación Formal / No formal / Informal.
 - Modalidades de actuación en el tiempo libre educativo.
- Presencia de la realidad social, cultural, política y económica actual en el proyecto y en las actividades socioeducativas de tiempo libre para dar respuesta a las necesidades existentes.



- La importancia del contexto y entorno más próximo. Adaptación a la realidad social, cultural, política y económica.
- El ideario de la organización.
- Elaboración de modelos propios de acción.
- Adaptación de proyectos con propuestas transformadoras vinculándolas a las necesidades detectadas en el entorno más próximo.
 - Ámbitos de Intervención del Tiempo Libre:
 - No específicos: escuela, familia, medio urbano, industria del ocio
 - Específicos: las instituciones de TL, equipamientos de TL, programas y servicios de TL.
 - La planificación de proyectos educativos en el tiempo libre: definición de objetivos.
 - El proyecto educativo (fundamentación / justificación, destinatarios, objetivos generales, objetivos operativos, metodología, actividades, temporalización, recursos, evaluación).

2. Programación con los agentes de socialización de actividades educativas de Tiempo Libre generadoras de normas, hábitos, actitudes y valores saludables.

- Coordinación de los diferentes agentes de socialización garantizando la coherencia con los objetivos planteados en las actividades educativas de tiempo libre.
 - Participación y tiempo libre educativo: asociacionismo, voluntariado, entre otros.
 - Agentes de socialización en los sistemas sanitario, educativo, de empleo, de igualdad, servicios sociales. Perfil, funciones y ámbitos de actuación del monitor/a de tiempo libre.
- Incorporación en el diseño de actividades de áreas generadoras de valores (ambiental, diversidad, género, consumo, salud, entre otras) interiorizándolas en la acción cotidiana:
 - La educación en la intervención del tiempo libre infantil y juvenil.
 - La educación en valores y rol de la persona educadora.
 - Educación para la salud: estrategias y métodos.
- Planificación del desarrollo de la actividad adaptándola al tiempo disponible y a las necesidades del grupo.
 - Definición y características de los grupos. Factores influyentes en el grupo (tamaño, roles, normas, metas, cohesión, liderazgo, ambiente externo). Etapas en el proceso de desarrollo grupal.



- Planificación de las actividades: recursos (humanos, temporales, espaciales, entre otros)
- Programación de actividades de información y sensibilización sobre drogas y adicciones proponiendo medios y técnicas de afrontamiento.
 - Tipos de prevención: prevención universal (primaria), selectiva (secundaria), indicada (terciaria), comunitaria.
 - Tipos de adicciones y problemáticas asociadas.
 - Factores de riesgo y factores de protección.
 - Técnicas y herramientas de prevención.
- Adecuación del diseño de la evaluación a la planificación del desarrollo de las actividades educativas de tiempo libre, atendiendo a los objetivos.
 - El proceso de planificación y evaluación en los proyectos de tiempo libre.

3. Utilización de la evaluación de actividades educativas de Tiempo Libre como proceso continuo y en colaboración con los agentes intervinientes.

- Diseño de la evaluación como proceso continuo y participado.
- Ámbitos de la evaluación; evaluación de diseño, de proceso, de impacto y de resultado.
- Evaluación como búsqueda de la mejora: evaluación del desempeño y evaluación de la calidad.
- Procedimientos de evaluación continua.
- Importancia de la participación en el desarrollo y resultado de la evaluación: personas destinatarias de las actividades, familias, dinamizadores, agentes institucionales.
- Informes, memorias y cuestionarios como instrumentos de evaluación.

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

- Importancia del contexto social y entorno próximo en el diseño, programación y desarrollo de actividades
- La adecuación de las intervenciones a las características e intereses de los grupos.
- Necesidad de una comunicación comprensible y motivadora.
- Trabajo en equipo y coordinado con otros agentes de socialización
- El Tiempo Libre como recurso de educación en valores. Actuar educativamente en el Tiempo Libre



- Modelos propios de acción congruentes con los valores a transmitir. Actuar de forma coherente con los valores saludables a transmitir.
- La evaluación como elemento para la mejora
- Normativa que regula los servicios dirigidos a la infancia y la adolescencia en el tiempo

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. Actitudes en relación con la tarea.

- 1.1. Mostrar actitud de apertura y curiosidad para conocer la realidad en su diversidad social y cultural, aplicando dicho conocimiento para la adaptación de proyectos socioeducativos.
- 1.2. Desarrollar una actitud creativa para generar propuestas transformadoras.
- 1.3. Mantener un comportamiento responsable adaptando los proyectos a la normativa legal.
- 1.4. Mostrar capacidad de adaptación al ideario y proyecto educativo marco de la organización, en el desarrollo de proyectos socioeducativos.
- 1.5. Manifestar flexibilidad para adaptar la programación a situaciones no previstas.
- 1.6. Desarrollar capacidad de organización para uso, distribución y coordinación de recursos y actividades.
- 1.7. Adoptar una visión integral de las actividades como parte de un proyecto educativo global.
- 1.8. Desarrollar la capacidad de análisis como fundamento de una evaluación dirigida a elaborar propuestas de mejora.

2. Actitudes en la relación con otras personas.

- 2.1. Mostrar capacidad de coordinación con otros agentes de socialización desarrollando una comunicación asertiva y una escucha activa.
- 2.2. Desarrollar un comportamiento coherente con los modelos de actuación derivados de los proyectos socioeducativos. Mostrar coherencia personal con el desarrollo de formas de vida saludables.

- 2.3. Adoptar una actitud motivadora para el fomento de la participación de las personas participantes y para el logro de su implicación en las actividades.
- 2.4. Aplicar una comunicación comprensible de la actividad adaptándola a la capacidad de comprensión de las personas participantes.

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 “UC1866_2: Organizar, dinamizar y evaluar actividades en el tiempo libre educativo infantil y juvenil.”, se concreta en 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 organizar, dinamizar y evaluar actividades en el tiempo libre educativo infantil y juvenil, a partir de la adaptación de un proyecto de actividades de tiempo libre educativo a un contexto dado, teniendo en cuenta los elementos de diseño de un proyecto, los valores educativos, el trabajo en equipo y la coordinación con diferentes agentes de socialización. Esta situación contemplará al menos las siguientes actividades:

1. Adaptar el proyecto de tiempo libre educativo contemplando al menos los siguientes elementos: fundamentación/ justificación, destinatarios, objetivos generales, objetivos operativos, metodología, actividades, temporalización, recursos, evaluación.



2. Fundamentar el proyecto adaptado dentro de uno de los ámbitos de la intervención social (servicios sociales / sanitario / de igualdad de género / educativo / empleo / juventud y deportes) demostrando el candidato el conocimiento de los mismos y su capacidad de trabajo en equipo con diferentes agentes de socialización.
3. Incorporar una clara intencionalidad educativa en el proyecto adaptado, con la promoción de al menos de alguno de estos valores: la cooperación, la tolerancia, la integración, la coeducación, la interculturalidad, la diversidad, la salud, el consumo responsable, la paz, la sensibilización medioambiental, que deberán evidenciarse en la justificación y en los objetivos del proyecto.
4. El proyecto adaptado contará con un diseño de evaluación continua y participada por las personas destinatarias de las actividades de tiempo libre.
5. El proyecto adaptado será defendido ante la comisión evaluadora con el fin de valorar la capacidad y cualidades comunicativas del aspirante teniendo en cuenta aspectos como: discurso estructurado, comprensible, motivador, fluido, seguridad, coherencia.

Condiciones adicionales:

- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.
- El candidato o candidata dispondrá de los medios tecnológicos precisos como ordenador, proyector, entre otros, para la exposición del proyecto, si así lo requiriera.

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

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

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

Criterios de mérito	Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente
<i>Idoneidad del proyecto adaptado para desarrollar actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil.</i>	- Inclusión de valores educativos en los objetivos del proyecto adaptado. - Inclusión del diseño de actividades generadoras de normas, hábitos, actitudes y valores. - Adecuación de las actividades planteadas a las características generales del grupo. - Adaptación al contexto de la situación profesional planteada. - Correspondencia con el proyecto inicial <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Presencia de la participación como elemento fundamental en la metodología utilizada para el diseño del proyecto y para su implementación.</i>	- Coordinación con los agentes de socialización. - Adaptación de la comunicación a los diferentes destinatarios para que resulte comprensible y motivadora. - Adecuación de las actividades a los intereses y sugerencias del grupo. - Inclusión de una propuesta de evaluación continua y participativa. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Incorporación de los elementos fundamentales para el diseño de un proyecto de tiempo libre:</i>	- Fundamentación y justificación del proyecto, reseñando: destinatarios, objetivos generales, objetivos operativos, metodología, actividades, temporalización, recursos, evaluación. <i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito</i>
<i>Ajuste a la normativa vigente.</i>	<i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i>

Escala A

- 5

--	--

El proyecto adaptado contempla actividades generadoras de hábitos, normas, actitudes y valores (educativos, medioambientales, de cooperación, entre otros), y su planteamiento supone una intervención educativa del Tiempo Libre y la adaptación al contexto de la situación profesional y a las características generales del grupo, correspondiéndose con el proyecto inicial.

4		<i>El proyecto adaptado contempla actividades generadoras de hábitos, normas, actitudes y valores (educativos, medioambientales, de cooperación, entre otros), y su planteamiento supone una intervención educativa del Tiempo Libre, se corresponde con el contexto de la situación profesional aunque no tiene en cuenta todas las características generales del grupo (se consideran fundamentales: perfil evolutivo y social)</i>
3		<i>El proyecto adaptado contempla actividades generadoras de hábitos, normas, actitudes y valores, supone una intervención educativa en el tiempo libre pero el planteamiento de la actividad no demuestra concordancia con el contexto de la situación profesional.</i>
2		<i>El proyecto adaptado no contempla actividades generadoras de hábitos, normas, actitudes y valores, el planteamiento de la actividad no supone intervención educativa de las actividades de Tiempo Libre y no recoge todas las características del contexto de la situación profesional.</i>
1		<i>El proyecto adaptado no contempla actividades generadoras de hábitos, normas, actitudes y valores, y el planteamiento de la actividad no supone intervención educativa en el Tiempo Libre y no se adapta al contexto de la situación profesional, ni a las características generales del grupo.</i>

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

Escala B

5		<i>El proyecto adaptado es fruto de la coordinación con los agentes de socialización, incluye la toma en consideración de los intereses y sugerencias del grupo para la adecuación de actividades, plantea la adaptación de la comunicación a los diferentes destinatarios para que resulte comprensible y motivadora y recoge una propuesta de evaluación continua con participación de los agentes intervinientes .</i>
4		<i>El proyecto adaptado es fruto de la coordinación con los agentes de socialización, incluye la consideración de los intereses y sugerencias del grupo para la adecuación de actividades, pero no contiene referencias a la adaptación de la comunicación a los diferentes destinatarios para que resulte comprensible y motivadora aunque recoge una propuesta de evaluación continua pero sin la participación de los agentes intervinientes.</i>
3		<i>El proyecto adaptado es fruto de la coordinación con los agentes de socialización, incluye la toma en consideración de los intereses y sugerencias del grupo para la adecuación de actividades, no contiene referencias a la adaptación de la comunicación a los diferentes destinatarios para que resulte comprensible y motivadora y recoge una propuesta de evaluación con participación de los agentes intervinientes, pero no se plantea que esta evaluación sea continua.</i>
2		<i>El proyecto adaptado es fruto de la coordinación con los agentes de socialización, pero no incluye la toma en consideración de los intereses y sugerencias del grupo para la adecuación de actividades, no contiene referencias a la adaptación de la comunicación a los diferentes destinatarios para que resulte comprensible y motivadora ni recoge una propuesta de evaluación continua con la participación de los agentes intervinientes</i>

1

El proyecto adaptado no es fruto de la coordinación con los agentes de socialización, no incluye la toma en consideración de los intereses y sugerencias del grupo para la adecuación de actividades, no contiene referencias a la adaptación de la comunicación para que resulte comprensible y motivadora ni recoge una propuesta de evaluación con participación de los agentes intervinientes

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

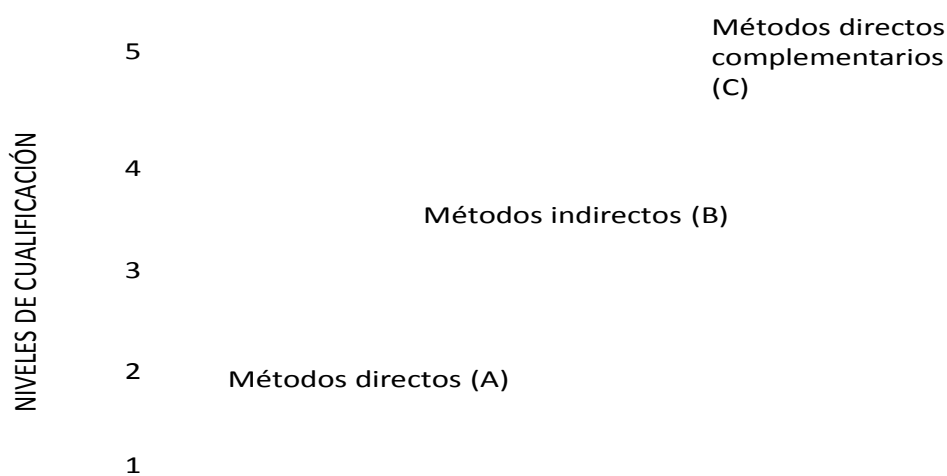
Los métodos de evaluación que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia son los que a continuación se relacionan:

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

- a) **Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.
- b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:



- Observación en el puesto de trabajo (A).
- Observación de una situación de trabajo simulada (A).
- Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
- Pruebas de habilidades (C).
- Ejecución de un proyecto (C).
- Entrevista profesional estructurada (C).
- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).



MÉTODOS DE EVALUACIÓN

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 del candidato o 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 indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el desarrollo de la documentación técnica en proyectos de carpintería y mueble, 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 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) En 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.

- g) En caso de que la persona candidata sea sometida a una prueba profesional basada en las Situaciones Profesionales de Evaluación, se aconseja que también realice una defensa del trabajo elaborado. Se valorará la capacidad de la persona candidata en la defensa del trabajo realizado, considerando la base teórica y solidez de la información y argumentos empleados, así como la claridad de las exposiciones, utilización



de un lenguaje técnico claro y preciso y demostración de fluidez verbal. Podrá valorarse también la organización, distribución y ordenación de los contenidos.

- h) Los factores adicionales que permiten complementar la contextualización de la Situación Profesional de Evaluación número 1, son entre otros:
- Entorno: urbano, rural.
 - Edad de los participantes en las actividades.
 - Características generales del grupo, como la diversidad cultural, las necesidades especiales, posibles conductas disruptivas
 - Número de profesionales que intervienen.
 - Condiciones de las instalaciones.
 - Recursos materiales.
 - Tiempo disponible.
- i) Para la defensa, ante la Comisión Evaluadora, del proyecto elaborado por la persona candidata, ésta podrá disponer de los medios tecnológicos precisos (ordenador, cañón proyector, entre otros) para la exposición, si así lo requiriera.